



The **FUTURE** is up to us!

Geschäfts- und
Nachhaltigkeits-
bericht **2024**

greiner 

003

The Future is up to us!

004

Unser Unternehmen

- 005 Interview des Vorstands
- 010 Brief des Aufsichtsrats
- 012 Statement des Familiengesellschafterrats
- 014 Greiner im Überblick

018

Unsere Entwicklung

- 019 Highlights 2024
- 020 Entwicklung der Gruppe
- 023 Entwicklung der Sparten
- 024 — Greiner Packaging: Do the innovation
- 030 — Greiner Bio-One: Making a difference
- 035 — NEVEON: The Future of Foam

040

Nachhaltigkeit

041 Nachhaltigkeitsmanagement

- 042 Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement
- 055 Risikomanagement
- 059 Wesentliche Themen
- 064 Nachhaltigkeitsstrategie – Blue Plan
- 067 Nachhaltigkeitsperformance

069 Umwelt

- 072 Klimawandel
- 072 — Klimaschutz
- 079 — Energie
- 082 — Anpassung an den Klimawandel
- 087 Kreislaufwirtschaft
- 087 — Materialien (Ressourcenzuflüsse)
- 090 — Produkte (Ressourcenabflüsse)
- 092 — Abfall

094 Soziales

- 097 Arbeitskräfte des Unternehmens
- 097 — Arbeitsbedingungen
- 106 — Chancengleichheit für alle
- 112 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- 112 — Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

114 Governance

- 116 Geschäftsethik
- 116 — Unternehmenskultur
- 118 — Compliance
- 126 — Nachhaltiges Lieferkettenmanagement
- 129 — Anti-Korruption & Anti-Bestechung

130 Anhang

- 131 Kennzahlenübersicht
- 146 GRI-Index
- 153 Über diesen Bericht
- 155 Konzernstruktur & Organigramm
- 158 Unabhängige Prüfung des Berichts
- 161 Kontakt & Impressum

The Future is up to us!

**Unsere Zukunft liegt in unseren Händen:
Mit Mut, Entschlossenheit und Verantwort-
ung setzen wir auf nachhaltige, lang-
fristige Lösungen. Wandel geschieht nicht
von allein – wir machen ihn möglich. Unser
Teamgeist, Engagement und Veränderungs-
wille treiben uns an. Denn eines ist sicher:
Unsere Zukunft wird von den Menschen
gemacht, die heute an ihr arbeiten.**



Unser Unternehmen

Greiner ist ein beständiges Familienunternehmen sowie ein Global Player mit hohem Wachstumspotenzial. Auch wenn das vergangene Geschäftsjahr von zahlreichen Veränderungen und Weichenstellungen geprägt war, haben wir den nachhaltigen Transformationskurs kontinuierlich fortgesetzt. Als Gruppe bündeln wir unsere Kräfte, um eine wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologisch nachhaltige Zukunft sicherzustellen.

Zwischenverzeichnis

005

Interview des Vorstands

010

Brief des Aufsichtsrats

012

Statement des Familiengesellschafterrats

014

Greiner im Überblick



„Die Zukunft liegt in unseren Händen“

Ein herausforderndes Marktumfeld und personelle Weichenstellungen haben das Geschäftsjahr 2024 geprägt. Im Interview zieht der Vorstand Bilanz zu den jüngsten Fortschritten und gibt Einblicke in die konkreten Pläne für langfristigen Erfolg.

Frau Dubourg, Sie sind seit März 2024 CEO von Greiner. Wie ist das vergangene Jahr verlaufen?

Saori Dubourg: Das vergangene Jahr war herausfordernd, aber auch voller Energie und Motivation. Trotz eines leichten Umsatzrückgangs ist es uns gelungen, die Profitabilität des Unternehmens zu steigern. Ich bin stolz, Teil von Greiner zu sein, und danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement in diesen wirtschaftlich volatilen Zeiten. Mein Augenmerk lag zunächst auf der Wertstabilisierung des Unternehmens. Durch zahlreiche Standortbesuche war schnell erkennbar, dass Greiner ein immenses Potenzial hat. Mit einem starken Fokus auf Zukunftsmärkte und klar definierte Strategien wollen wir dieses Potenzial in unseren drei Sparten Greiner Packaging, Greiner Bio-One und NEVEON vollständig entfalten. Dafür haben wir in vielen Bereichen Prozesse optimiert, um die identifizierten Wertpotenziale zu realisieren. Diesen Pfad werden wir fortführen und unseren „Full Potential Plan“ in die Tat umsetzen. Wir haben unseren Kurs somit ganz klar definiert. Jetzt geht es darum, mit strategischer Weitsicht zu handeln und Greiner als Global Player weiterzuentwickeln. Wir haben nicht nur die Segel gesetzt – wir bestimmen die Richtung.

**„Mit Fokus auf
Zukunftsmärkte und
mit klar definierten
Strategien wollen wir das
volle Potenzial aller drei
Sparten entfalten.“**

”

Saori Dubourg
Vorstandsvorsitzende Greiner AG



Saori Dubourg
Vorstandsvorsitzende Greiner AG

Wie haben sich die wirtschaftlich volatilen Zeiten auf Umsatz und Ergebnis im vergangenen Geschäftsjahr ausgewirkt?

Hannes Moser: Insgesamt haben wir nicht das Wachstum erreicht, das wir uns auf Gruppenebene erhofft hatten. Der Umsatz ist mit 1,99 Milliarden Euro leicht zurückgegangen, die Profitabilität konnten wir aber steigern. Zudem haben wir rund 129 Millionen Euro – den Großteil davon in Europa – investiert, um für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein. Einmal mehr hat uns die breite Aufstellung als Unternehmensgruppe zu Stabilität verholfen.

Saori Dubourg: Tatsächlich sind unsere größten Stärken das diversifizierte Portfolio und dass wir in unterschiedlichen Märkten tätig sind. Viele Branchen sind durch die multiplen Krisen der vergangenen Jahre stark gezeichnet. Die breite Aufstellung von Greiner ist in dieser Situation ein großer Vorteil. Außerdem haben unsere 10.318 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorjahr sehr viel geleistet. In einer Welt des Wandels sind es die Menschen, die mit Leidenschaft, Wissen und Mut die Zukunft gestalten.

Blicken wir auf die einzelnen Geschäftsbereiche. Wie haben sich die drei Sparten jeweils im vergangenen Jahr entwickelt?

Saori Dubourg: Bei Greiner Packaging und Greiner Bio-One kam es zu einem deutlichen Mengenwachstum gegenüber dem Vorjahr und somit zu einer positiven Trendwende. Im Verpackungsbereich konnten die Kostensteigerungen gut abgefedert werden und zudem konnte Greiner Packaging mit Produktinnovationen wie air up® oder heimkompostierbaren KaffEEKapseln überzeugen. Insgesamt verzeichnete Greiner Packaging ein Volumenwachstum über dem Branchenschnitt. In der Medizintechniksparte Greiner Bio-One hat sich die Nachfrage ebenso positiv entwickelt, da sich die Märkte im Jahr 2024 nun endgültig vom Nachfrageschock nach der Pandemie erholt haben. Hier konnten wir auch die Profitabilität deutlich steigern. Die Schaumstoffsparte NEVEON steht weiterhin vor Herausforderungen, da die Möbel- und Matratzenindustrie nach wie vor stagniert. Daher haben wir unser Produktionsnetzwerk konsolidiert und drei deutsche Standorte geschlossen. Gleichzeitig haben sich unsere osteuropäischen NEVEON-Standorte als wettbewerbsfähig erwiesen – das stimmt uns zuversichtlich für die Zukunft.

Hannes Moser: Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Sparten Greiner Packaging und Greiner Bio-One deutlich über dem Wirtschaftswachstum liegende Umsatzzuwächse erreichen konnten. Bei NEVEON resultieren die Umsatz- und Volumenrückgänge insbesondere aus dem Verkauf der

Hannes Moser
Finanzvorstand Greiner AG



„Einmal mehr hat uns die breite Aufstellung als Unternehmensgruppe zu Stabilität verholfen.“

”

Hannes Moser
Finanzvorstand Greiner AG

Perfoam-Standorte. Zusätzlich haben wir in dieser Sparte im vergangenen Jahr wichtige strategische Entscheidungen getroffen und blicken nun zuversichtlich auf eine mittelfristige Markterholung.

Was braucht es, damit es insgesamt wieder wirtschaftlich bergauf geht – und zwar nicht nur in Österreich, sondern auch in Europa?

Saori Dubourg: In Europa belasten vor allem die steigenden Arbeits- und Energiekosten sowie die zunehmende Regulierung die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie. Wir dürfen uns dabei aber nicht nur auf die aktuellen Probleme fokussieren, sondern müssen gemeinsam an Lösungen arbeiten und die wirtschaftlichen Grundlagen für Wachstum legen. Entscheidend wird sein, bessere Rohstoffzugänge zu schaffen, Innovation gezielt zu fördern und den Fokus auf zukünftige Wachstumsmärkte zu richten – denn genau darin liegt der Schlüssel für langfristigen Erfolg im globalen Wettbewerb. Das gilt auch für uns als globaler Player in der Kunststoff- und Schaumstoffindustrie. Daher haben wir uns sehr genau mit unseren Zukunftsmärkten befasst und im Rahmen der Portfolioanalyse entsprechende Normstrategien für alle Sparten und deren Business Units abgeleitet. Damit wollen wir einen Beitrag für wirtschaftliches Wachstum und eine erfolgreiche Zukunft an unseren Industriestandorten leisten.



Trotz dieses herausfordernden Umfelds konnte Greiner im Vorjahr Erfolge erzielen. Was waren Ihre persönlichen Highlights im vergangenen Geschäftsjahr?

Hannes Moser: Ein Highlight war sicher die Eröffnung des erweiterten Mediscan-Standorts der Greiner Bio-One in Kremsmünster – dieser ist nun der größte Sterilisationsstandort Europas. Diese Investition unterstreicht unsere führende Position in der Branche und unser Bekenntnis zum Standort Österreich. Als Erfolg werte ich auch, dass wir im Vorjahr die völlige Neuausrichtung und -aufstellung von Support-Funktionen, wie beispielsweise IT, Legal und Tax, zur weiteren Realisierung von gruppenweiten Synergien positiv zum Abschluss bringen konnten. Seit meinem Start bei Greiner im Jahr 2011 hat sich die Gruppe zu einem modernen, internationalen Player weiterentwickelt.

Saori Dubourg: Ein persönliches Highlight für mich war das gruppenweite EcoVadis-Platin-Rating für den Bereich Nachhaltigkeit. Damit gehören wir zu den besten ein Prozent aller weltweit bewerteten Unternehmen. In Österreich wurden wir im vergangenen Jahr von einer renommierten Zeitung mit dem ESG-Award ausgezeichnet und erhielten zudem

mehrere Nominierungen und Auszeichnungen im Bereich ESG. Das zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir sehen Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktor – für uns und die nächste Generation. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan und unserem ausführlichen Reporting zeigen wir transparent auf, wo wir in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsperformance stehen. Bei vielen Nachhaltigkeitsmaßnahmen setzen wir auch auf Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette. Highlights aus dem vergangenen Geschäftsjahr waren etwa das Joint Venture von NEVEON und dem Entsorgungsunternehmen BRANTNER green solutions oder das Gemeinschaftsprojekt von Greiner Packaging und Constantia Flexibles zu heimkompostierbaren Kaffeekapseln. Als Erfolg sehe ich auch die neue globale Struktur im Bereich People & Culture mit dem klaren Fokus auf Talentmanagement. Wir sind überzeugt, dass uns das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Resilienz verhilft und ein Schlüssel zum Erfolg ist.

Stichwort Talentmanagement: Das Finden der richtigen Fachkräfte wird aufgrund der demografischen Entwicklung herausfordernder. Welchen Weg geht Greiner, um ausreichend Talente für sich zu gewinnen?

Saori Dubourg: Es ist nicht nur entscheidend, die richtigen Talente zu finden, sondern auch Menschen intern weiterzuentwickeln. Wir sind fest entschlossen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur motiviert, sondern auch das volle Potenzial jedes Einzelnen zur Entfaltung bringt. Jedenfalls setzen wir viele Maßnahmen, um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Greiner ist schließlich ein besonderes Unternehmen: Hier verbinden sich Tradition und die Werte eines Familienunternehmens mit einem vielfältigen internationalen Umfeld. Das ist es auch, was es zu bewahren gilt. Dabei setzen wir auch auf die Kombination aus Erfahrung und Zukunftsorientierung, indem wir die Stärken unterschiedlicher Generationen nützen. Wir sind dankbar für die wertvollen Erfahrungen unserer langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Perspektiven der nachrückenden Talente. Aus allen Generationen ergeben sich viele schöne Impulse: Gemeinsam bringen sie unterschiedliche Ideen für Zukunftsthemen wie künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit, Geschäftsmodelle oder auch Chancengleichheit im Unternehmen ein.

Die Regulierungsanforderungen nehmen weiter zu – insbesondere für internationale, produzierende Unternehmen. Wie geht man bei Greiner damit um?

Hannes Moser: Insbesondere beim Thema ESG kommen laufend neue Anforderungen auf uns zu, die alle Bereiche im Unternehmen betreffen. Hier profitieren wir davon, dass wir bei Greiner die Messlatte bereits vor Jahren hochgelegt haben. Auch wenn der Weg anspruchsvoll ist, gehen wir ihn konsequent weiter. Wir berichten seit Jahren auf freiwilliger Basis über unsere nichtfinanziellen Kennzahlen und bereiten uns frühzeitig auf die Anforderungen zukünftiger Berichtspflichten vor. Zudem haben die Regulierungen auch im Steuerbereich stark zugenommen. Hinzu kommt die EU-Taxonomie, mit der nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten klassifiziert werden müssen. Die Bewältigung all dieser Regulierungsanforderungen nimmt viele Ressourcen in Anspruch. Dabei sind zahlreiche Teams funktionsübergreifend involviert und leisten hervorragende Arbeit.

Welche Megatrends werden Greiner beeinflussen? Wohin geht die Reise in den nächsten 25 bis 50 Jahren?

Saori Dubourg: Als Familienunternehmen denken wir bei Greiner grundsätzlich in Generationen. Es geht nicht nur um kurzfristige Ziele und Trends, sondern darum, was in 50 Jahren noch von Bedeutung für uns sein wird. Die Förderung von strategischen Zukunftsmärkten ist dabei essenziell. Als Unternehmen werden wir von Megatrends wie dem makroökonomischen Wachstum, geopolitischen Spannungen, Innovation und Digitalisierung sowie Nachhaltigkeit und der sich verändernden Demografie beeinflusst. Diese Megatrends haben wir im Blick. Wir haben dahingehend für alle Sparten und deren Business Units unterschiedliche Zukunftsmärkte definiert und Strategien entwickelt. Quer durch alle Branchen wird uns die Klimakrise in den nächsten Jahrzehnten massiv beschäftigen. Seitens der EU nimmt im Bereich Nachhaltigkeit der Regulierungsdruck zu. Das sehen wir als enorme Chance, um Europa als globalen Vorreiter zu platzieren. Insbesondere für Greiner sehe ich viel Potenzial im Bereich Kreislaufwirtschaft. Dass es hier bereits hohe Ambitionen gibt, zeigt die Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan, die bereits vor einigen Jahren entwickelt wurde. Nun geht es um die konsequente Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Bereichen, um wirklich zu einem Gamechanger zu werden. Dafür wollen wir unser Reporting und unsere Prozesse weiter verbessern sowie noch stärker als Gruppe zusammenarbeiten.

Das führt zur abschließenden Frage: Was wird mit Blick in die Zukunft entscheidend für den Erfolg von Greiner sein?

Hannes Moser: Wir müssen weiterhin auf Diversifizierung setzen, bei gleichzeitiger Konzentration auf unsere Stärken. Finanzielle Unabhängigkeit und Stabilität und zielgerichtete Investitionen werden die wesentlichen Faktoren für unseren künftigen Erfolg sein.

Saori Dubourg: Entscheidend wird sein, welche Schritte wir im Unternehmen heute setzen, um auch für nachfolgende Generationen relevant zu sein. Mit einem starken Fokus auf Zukunftsmärkte und mit klar definierten Strategien haben wir die Basis dafür gelegt. Der Schlüssel dazu sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Zukunft wird schließlich von den Menschen gemacht, die heute an ihr arbeiten.

Eine neue Ära für Greiner



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

2024 war in vielerlei Hinsicht eine Zäsur für Greiner. In diesem Jahr kam es zu einem Führungswechsel sowie zu vielen strategischen Entscheidungen, bei denen der Aufsichtsrat seinen Verpflichtungen entsprechend stark involviert war.

Im März startete Saori Dubourg als neue CEO der Greiner AG und läutete damit eine neue Ära ein. Zudem hat Ilke Panzer bereits im Februar die Leitung der Sparte Greiner Bio-One übernommen. Beide haben sich schnell in ihren Rollen eingelebt und es geschafft, ihren Verantwortungsbereichen zu spürbar neuer Dynamik und Wertstabilität zu verhelfen. Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich mich dafür bei beiden sowie beim gesamten Führungsteam der Greiner AG und den Spartenleitungen bedanken.

Zudem mussten wir uns Ende 2024 von Manfred Stanek verabschieden, der sich einer neuen beruflichen Herausforderung widmet. Manfred Stanek hat in seinen knapp neun Jahren bei Greiner einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gruppe geleistet. Wir wünschen ihm für seine neue Aufgabe und auch privat alles Gute. Ihm wird zum 15. Mai 2025 Marcus Morawietz nachfolgen. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit ihm, da er sowohl umfassende Industrieerfahrung als auch tiefes Methodenverständnis mitbringt.

In Summe blicken wir auf ein zufriedenstellendes Geschäftsjahr für Greiner zurück: Das Ergebnis hat sich verbessert und bei der Nachfrage kam es zu einer positiven Trendwende. Einzig der Schaumstoffbereich litt noch unter der branchenweit geringen Nachfrage. Vor diesem Hintergrund mussten wir im Aufsichtsrat Optimierungen des Produktionsnetzwerks verabschieden. Dazu zählten der Rückzug aus dem südafrikanischen Markt sowie

die Schließung von drei defizitären Standorten in Deutschland. Uns ist bewusst, dass Werkschließungen sehr schmerzliche Schritte sind. Dennoch waren sie notwendig, um langfristig die Stabilität der Gruppe zu erhöhen und die Schaumstoffsparte wieder auf einen gesunden Wachstumskurs zurückzuführen.

Trotz aller wirtschaftlichen Herausforderungen blieben die Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit auch im vergangenen Geschäftsjahr unverändert hoch. Besonders stolz waren wir auf das Platin-Rating der weltweit anerkannten Nachhaltigkeitsplattform EcoVadis. Unter dem Titel Blue Plan hat Greiner das Thema Nachhaltigkeit schon früh ins Zentrum seiner Aktivitäten gerückt. Diese Erfolgsgeschichte trägt nun Früchte: Greiner zählt in seinem Industriebereich zu den weltweit besten ein Prozent – ein wohlverdienter Lohn für diese harte Arbeit. Auch in Zukunft wird man sich bei Greiner nicht zurücklehnen, sondern am Kurs des Blue Plan festhalten, um weiterhin Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft zu sein.

Einmal mehr möchte ich im Namen des Aufsichtsrats allen Mitarbeiter:innen, dem Vorstandsteam sowie allen Stakeholder:innen besonderen Dank für das Vertrauen und die gute Zusammenarbeit aussprechen. Die herausragenden Leistungen des vergangenen Jahres sind ein Beweis für die einzigartige Stärke der Unternehmensgruppe. Im Aufsichtsrat blicken wir daher mit Zuversicht auf diese neue Ära für Greiner.

Dominik Greiner Aufsichtsratsvorsitzender Greiner AG



Stabilität in Zeiten der Veränderung

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

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

In Zeiten des Umbruchs braucht es Weitblick und Stabilität. Das Geschäftsjahr 2024 war ein solches Jahr – ein Jahr des Umbruchs. Als Familie ist es uns wichtig, Stabilität und Ruhe zu bewahren, ohne dabei die langfristigen Ziele aus den Augen zu verlieren. Im Blick haben wir dabei das Wertekonstrukt des Familienunternehmens, das wir in einigen Jahren an die nächste Generation weitergeben wollen. Stabilität bedeutet für uns dabei keineswegs Stillstand. Denn seit der Gründung im Jahr 1868 hat sich unser Unternehmen über mehrere Generationen hinweg immer wieder erfolgreich neu erfunden.

Für den nachhaltigen Erfolg von Greiner ist uns zudem wichtig, dass Personen in der Führung des Unternehmens tätig sind, die unsere Werte teilen. Die jüngsten Veränderungen, zu denen es in diesem und im Vorjahr im Topmanagement gekommen ist, stimmen uns zuversichtlich. Wir sind sehr glücklich über den erfolgreichen Beginn unserer Zusammenarbeit mit Greiner-CEO Saori Dubourg und freuen uns über den Start von Marcus Morawietz, der mit 15. Mai 2025 die Nachfolge von Manfred Stanek antritt. Auch bei Greiner Bio-One durften wir im Vorjahr mit Ilke Panzer eine neue Sparten-CEO begrüßen. Als besondere Stärke des Unternehmens sehen wir, dass die vakanten Managementpositionen so rasch mit herausragenden Führungskräften besetzt werden konnten. Trotz vieler neuer Gesichter spüren wir eine alte Vertrautheit im Unternehmen und sehen, dass sich Greiner in die gewünschte Richtung bewegt.

Im Familiengesellschafterrat verfolgen wir die Entwicklungen im Unternehmen intensiv und sind in einem laufenden Austausch, um das Management bestmöglich zu unterstützen. Für Jung und Alt zählen die Standortbesuche – wie 2024 in Serbien – zu den jährlichen Highlights für uns als Unternehmerfamilie. Dadurch, und mit der eigenen Family Academy, können wir unsere Werte auch an die jüngere Generation weitergeben.

Es macht uns besonders stolz, dass Greiner es auch in turbulenten Zeiten geschafft hat, auf Kurs zu bleiben – und zwar wirtschaftlich ebenso wie im Bereich Nachhaltigkeit. Zudem freut es uns, dass auch im schwierigen Marktumfeld bereits ein wirtschaftlicher Aufwärtstrend erkennbar ist. Selbst in Märkten, wo in der jüngsten Vergangenheit noch massive Herausforderungen existierten, hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr eine erste Trendumkehr eingestellt.

Dabei ist uns selbstverständlich bewusst, dass die Leistungen des vergangenen Geschäftsjahres nicht nur auf einzelne Personen, sondern vor allem auf jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter zurückzuführen sind. Deswegen möchten wir uns für dieses Engagement – gerade in Zeiten großer Veränderungen – von ganzem Herzen bedanken.

Dominik Greiner

Barbara Mechtler-Habig

Peter Greiner

Christoph Greiner

Greiner im Überblick

Portfolio

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

Wir sind eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und befinden uns seit fünf Generationen im Familienbesitz. Mit einer einzigartigen Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt beruht, bietet Greiner heute mehr als 10.300 Menschen in über 30 Ländern sichere Arbeitsplätze.

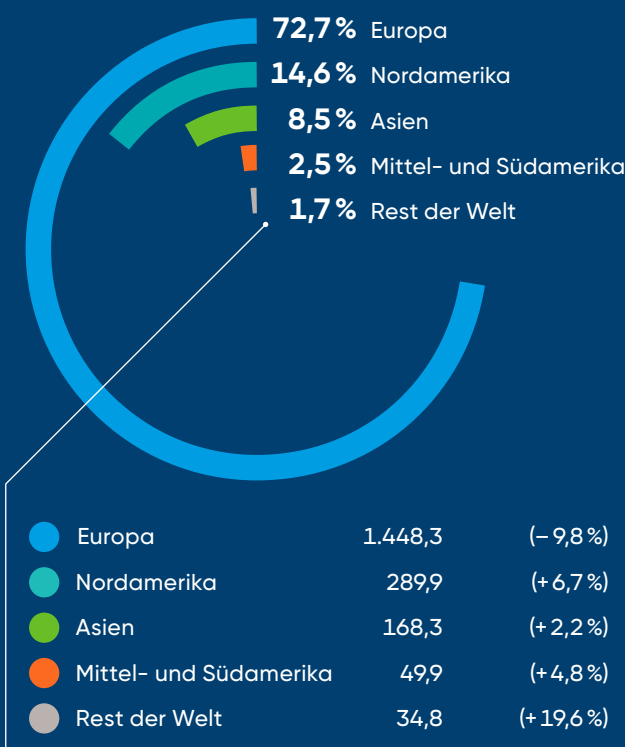
Die Zukunft von Greiner liegt in der Kreislaufwirtschaft. Darauf fokussiert sich nicht nur die Produktentwicklung unserer drei Spartenunternehmen, sondern auch der Start-up-Hub Greiner Innoventures. Das Ziel von Greiner Innoventures ist es, nachhaltige Ideen unternehmerisch umzusetzen – insbesondere im Bereich Kreislaufwirtschaft.

Kennzahlenübersicht

	2023	2024
Umsatz	2.119	1.991
Cashflow	186	192
Investitionen	138	129
Mitarbeiter:innen	10.544	10.318
Umsatz pro Mitarbeiter:in	0,20	0,19

Mitarbeiter:innen in Arbeitsstellen (exkl. Leasingpersonal) und Berechnung zum Stichtag 31.12. ohne Mitarbeiter:innen der veräußerten Geschäftseinheiten, IST in Mio. EUR, Umsatz 2023 inkl. der Greiner Perfoam Geschäftseinheiten (die mit 28.12.2023 veräußert wurden)

Umsatz nach Regionen



Umsatzanteil 2024 in Prozent (gerundet), IST 2024 in Mio. EUR und Veränderung zum Vorjahr



Ein beständiges Familienunternehmen und Global Player mit klaren Nachhaltigkeitszielen: greiner.com



Drei erfolgreiche Sparten

Greiner Packaging

produziert für seine Kund:innen weltweit innovative und nachhaltige Verpackungen aus Kunststoff. Diese schützen unterschiedlichste Produkte im Food- und Non-Food-Bereich – vom Joghurt bis hin zum Waschmittel. Greiner Packaging besteht aus zwei Business Units: Packaging und Assistec. Die Business Unit Packaging produziert Becherverpackungen und Verpackungslösungen, die Business Unit Assistec stellt maßgeschneiderte technische Kunststoffteile oder auch ganze Baugruppen aus Kunststoff her. Die Sparte ist an 30 Standorten in 18 Ländern präsent.

NEVEON

zählt zu den führenden Spezialisten für Schaumstofflösungen für Polyurethan-Weich- und -Verbundschäume für vielfältigste Einsatzgebiete. Die Sparte ist an 44 Standorten in 13 Ländern tätig und bündelt sämtliche Schaumstoffkompetenzen über zwei Business Units: Living & Care (Matratzen, Polstermöbel und Gesundheitsanwendungen) sowie Mobility (Aviation, Automotive, Railway und Maritime) & Specialties (Boiler-Isolierungen, Akustiklösungen, Filterschäume, Spezialverpackungen, Sportanwendungen und Spezialanwendungen).

Greiner Bio-One

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

Kennzahlen der Sparten

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One	Greiner Gruppe gesamt
Umsatz in Mio. EUR	875	455	666	1.991
Mitarbeiter:innen	4.933	2.519	2.624	10.318
Standorte	30	44	29	107

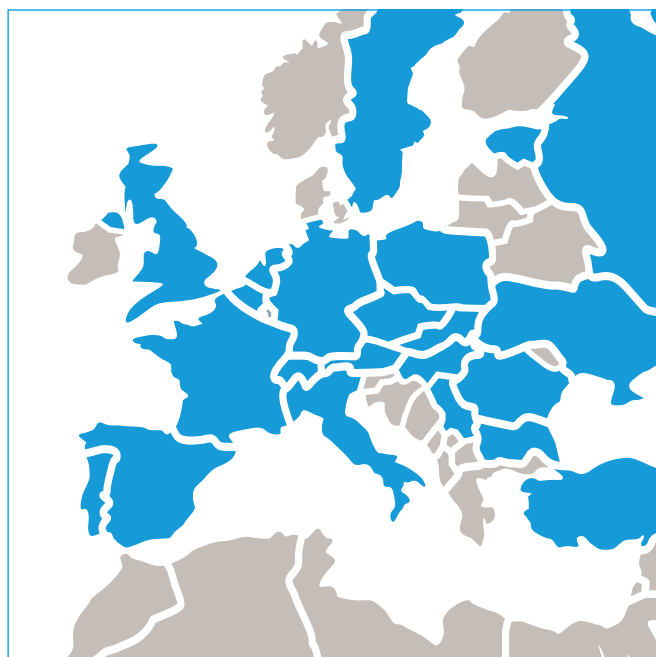
Mitarbeiter:innen in Arbeitsstellen (exkl. Leasingpersonal) und Berechnung zum Stichtag 31.12. ohne Mitarbeiter:innen der veräußerten Geschäftseinheiten, IST 2024 in Mio. EUR, Greiner Gruppe gesamt inkl. Greiner AG und Greiner Innoventures GmbH

Weltweit mit 107 Standorten an der Seite der Kund:innen

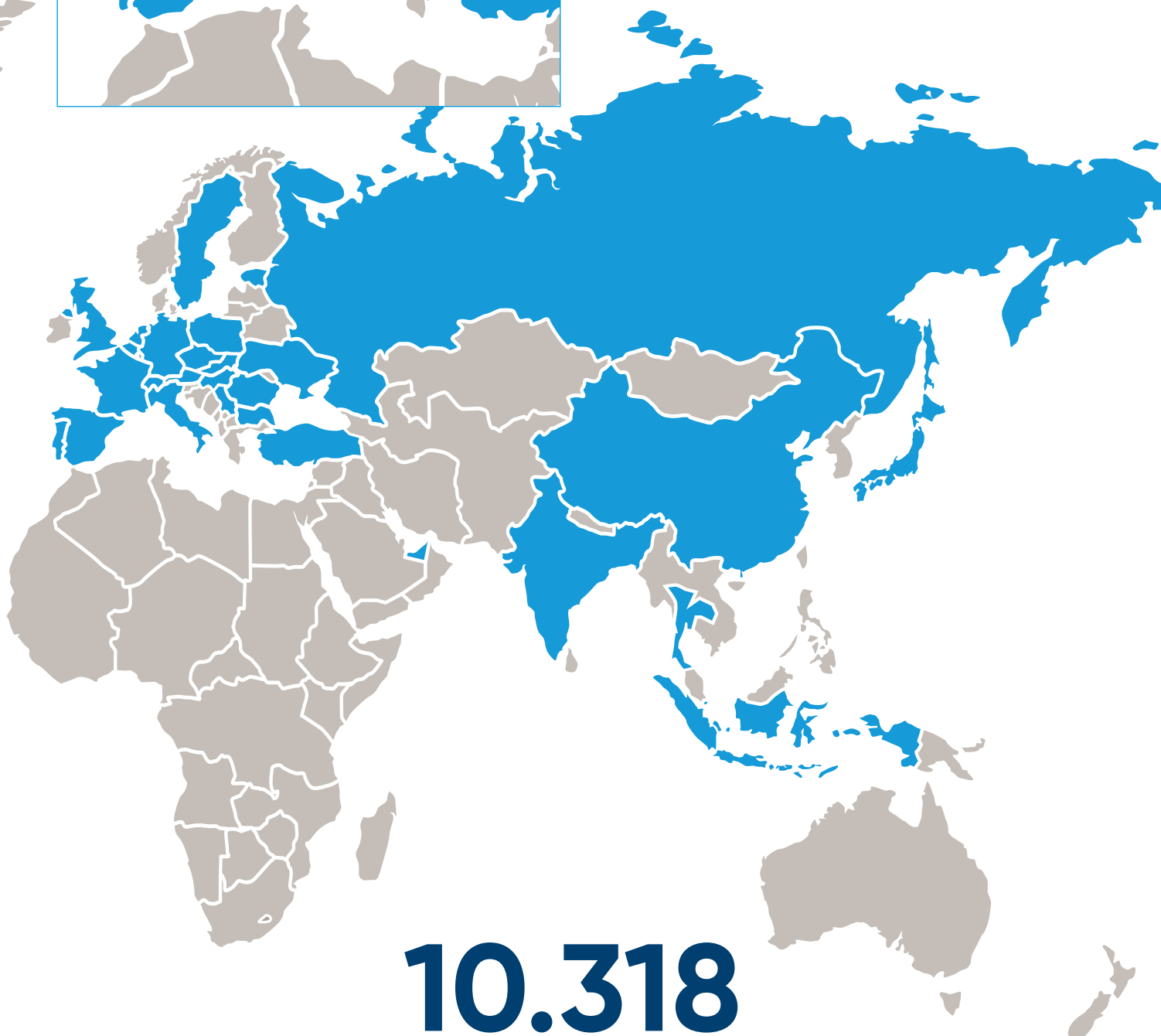
1.991
Mio. Umsatz [in EUR]

● Produktions- und Vertriebsstandorte





31
in
Ländern vor Ort



10.318
Mitarbeiter:innen [in Arbeitsstellen]



Unsere Entwicklung

Die Zukunft bietet Chancen – und es liegt an uns, diese zu nutzen. Als Familienunternehmen mit über 150 Jahren Geschichte haben wir schon viele turbulente Zeiten erlebt, aus denen wir gestärkt hervorgingen. Wir nehmen die Zukunft aktiv in die Hand und halten auch in schwierigen Zeiten an der nachhaltigen Weiterentwicklung unseres Unternehmens fest. Das machen wir stets mit dem Anspruch, ein guter Arbeitgeber und verlässlicher Partner für unsere Kund:innen sowie Geschäftspartner:innen zu sein.

Zwischenverzeichnis

019

Highlights 2024

020

Entwicklung der Gruppe

023

Entwicklung der Sparten

024

— Greiner Packaging: Do the innovation

030

— Greiner Bio-One: Making a difference

035

— NEVEON: The Future of Foam

Highlights '24

Platin für Greiner im
Nachhaltigkeitsrating
von EcoVadis



Erfolgreicher Jahresstart für
Greiner Packaging mit zwei
WorldStar Awards



Mediscan, Tochter
von Greiner Bio-One,
eröffnet neuen
Sterilisationsbetrieb.



Internes Diversity-
Netzwerk greiner.
for.all startet.



NEVEON und BRANTNER green solutions
unterzeichnen Vertrag zur geplanten
Gründung eines Joint Ventures zum
Recycling von Matratzen.



Greiner Innoventures investiert in
Kreislaufwirtschafts-Start-ups.



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



Entwicklung der Gruppe

2024 war ein Jahr der Herausforderungen, aber auch der Chancen. Nach einem erzielten Umsatz von 2.119 Millionen Euro im Vorjahr, erwirtschafteten wir 2024 Gesamtumsatzerlöse von 1.991 Millionen Euro. Auf vergleichbarer Basis (ohne die Umsatzerlöse der zum 28. Dezember 2023 verkauften Greiner Perfoam) bedeutet das einen leichten Rückgang von 0,8 Prozent.

Unsere finanzielle Performance

2024 blieb die wirtschaftliche Gesamtlage weltweit weiterhin angespannt. Jedoch war eine erste Trendwende in einzelnen Märkten zu erkennen. Die globalen Rahmenbedingungen beeinflussten selbstverständlich auch die wirtschaftliche Performance unserer Sparten. Trotz der herausfordernden Wirtschaftslage konnten wir mit gezielten Maßnahmen den Kostensteigerungen und Nachfrageschwankungen als Gruppe entgegenwirken.

Als Greiner Gruppe ging unser Umsatz auf vergleichbarer Basis – ohne die Umsatzerlöse der am 28. Dezember 2023 verkauften Greiner Perfoam – leicht um 0,8 Prozent auf 1.991 Millionen Euro zurück. Bei detaillierter Betrachtung der Sparten zeigt sich, dass wir bei Greiner Packaging und Greiner Bio-One deutlich über dem Wirtschaftswachstum liegende Umsatzzuwächse erreichen konnten. Bei NEVEON hingegen waren wir von einem deutlichen Umsatzrückgang im Vergleich zum Vorjahr betroffen.

Greiner Packaging konnte 2024 einen Umsatz von 875 Millionen Euro erreichen, das entspricht 3,6 Prozent mehr als im Jahr 2023 (845 Millionen Euro). Die Preisentwicklungen konnten in der Sparte gut abgedeckt werden, zudem konnte Greiner Packaging mit vielen Produktinnovationen am Markt überzeugen. Unsere Business Unit Packaging, die unter anderem Lebensmittelverpackungen herstellt, zeigte 2024 eine gute finanzielle Performance. Die Business Unit Assistec, die maßgeschneiderte Kunststoffteile und -produkte anbietet, konnte die Umsätze gegenüber dem Vorjahr wieder steigern.

Unsere Medizintechniksparte Greiner Bio-One konnte den Umsatz 2024 um 4,5 Prozent steigern – von 637 Millionen Euro im Jahr 2023 auf 666 Millionen Euro im Jahr 2024. Dieser Zugewinn ist unter anderem auf positive Entwicklungen bei der Nachfrage zurückzuführen. Die Business Unit Preanalytics blickt auf ein erfolgreiches Jahr 2024 zurück und konnte den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr deutlich steigern. Zudem sind auch die marktseitigen Bedarfe in der Business Unit BioScience erkennbar angestiegen. Mit dem Bau eines neuen Sterilisationswerks wurde in der Business Unit Mediscan stark in die Erweiterung der Infrastruktur und somit in zukünftige Wachstumspotenziale investiert. Mit den zukünftigen Kapazitäten entstand so der größte Sterilisationsstandort Europas. In dieser Business Unit konnte der Umsatz deutlich gesteigert werden.

Für unsere Schaumstoffsparte war 2024 ein forderndes Jahr. So verzeichnete NEVEON 2024 einen Umsatzrückgang von 17 Prozent auf 455 Millionen Euro¹. In der Business Unit Living & Care stagnierte die Nachfrage in der Matratzen- und Möbelindustrie auf einem niedrigen Niveau. Schließlich war die wirtschaftliche Lage der Möbelindustrie im vergangenen Jahr von Nachfragerückgängen und Insolvenzen geprägt. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, die defizitären deutschen Produktionsstandorte Ebersbach und Burkhardtsdorf sowie den Verwaltungsstandort Wiesbaden zu schließen. Im Zuge der Schließungen wird NEVEON sein Standortnetzwerk konsolidieren und die Kund:innen weiterhin von bestehenden Standorten des Produktionsnetzwerks aus beliefern. Von der Schließung sind rund 240 Mitarbeiter:innen betroffen. In der Business Unit Mobility & Specialties beeinflusste das

¹ Auf vergleichbarer Basis (ohne Umsatzerlöse der mit 28.12.2023 veräußerten Greiner Perfoam Geschäftseinheiten)

schwierige Marktumfeld der Bauwirtschaft unsere Performance ebenso. Im dazugehörigen Aviation-Sektor, in dem unter anderem Schaumstoffe für Flugzeugsitze produziert werden, konnten 2024 hingegen durchaus zufriedenstellende Ergebnisse erzielt werden.

Unser Investitionsvolumen

Innovationen und neue Technologien sind für uns als Unternehmen essenziell, weswegen wir auch in herausfordernden Zeiten weiter investieren. Unser Fokus lag im vergangenen Jahr vor allem darauf, noch gezielter zu investieren und insgesamt effizienter zu werden. 2024 belief sich unser Investitionsvolumen auf 129 Millionen Euro oder 6,5 Prozent unseres Umsatzes. Unsere Investitionsschwerpunkte lagen im Jahr 2024 auf der Modernisierung und Erweiterung von Maschinen und Anlagen (36,7 Millionen Euro) und im Bereich Digitalisierung (4,9 Millionen Euro). Die größte Summe investierten wir in Europa (84 Prozent), gefolgt von Südamerika (8 Prozent), Nordamerika (5 Prozent) und Asien (3 Prozent).

Inmitten der Transformation

Auch wenn die Rahmenbedingungen am Markt herausfordernd sind, gehen wir unseren Weg konsequent weiter. In unseren großen Transformationsprojekten konnten wir zahlreiche Meilensteine erreichen und in puncto Nachhaltigkeit wurden unsere Bestrebungen mehrfach ausgezeichnet. Wir setzen alles daran, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen und unsere Rolle als Global Player zu stärken.

Veränderungen in der Führung

Im Laufe des Jahres 2024 kam es zu grundlegenden Veränderungen im Vorstand. Mit 1. März 2024 übernahm Saori Dubourg den Vorstandsvorsitz der Greiner AG. Manfred Stanek, zuletzt Vorstandsmitglied der Greiner AG, verließ die Greiner Gruppe Ende 2024 nach insgesamt über acht Jahren im Unternehmen. Ihm wird per 15. Mai 2025 Marcus Morawietz nachfolgen. Morawietz verfügt über ausgezeichnete Erfahrung in der Chemieindustrie und fundiertes Methoden- und Prozess-Know-how. Er war zuletzt als Managing Director und Senior Partner in der globalen Praxisgruppe Industriegüter bei der Boston Consulting Group (BCG) tätig. Auch in einer unserer Sparten gab es 2024 eine Veränderung an der Spitze: Ilke Panzer übernahm die Spartenleitung der Greiner Bio-One mit 1. Februar.

Health & Safety als Priorität

Greiner arbeitet Tag für Tag daran, die Sicherheit seiner Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Wir setzen uns dafür ein, dass das betriebliche Umfeld sicher ist und die Arbeitsabläufe frei von Gefahren sind. 2024 verstärkten wir unsere gruppenweiten Anstrengungen in diesem Bereich zusätzlich. So wurde im Jahr 2024 gruppenweit beschlossen, bei allen Mitarbeiter:innen Ziele für Health & Safety

129

**Mio. EUR Investitionsvolumen,
6,5 % des Gesamtumsatzes**

(H&S) in der persönlichen Zielvereinbarung zu verankern. Im Frühjahr wurde außerdem die erste gruppenweite H&S-Umfrage durchgeführt, an der über die Hälfte aller Mitarbeiter:innen teilgenommen hat. Zusammen mit einer Benchmark-Analyse ist sie die Grundlage für die Festlegung unserer gruppenweiten Ziele bis 2030. Mehr über unsere Bestrebungen und Ziele im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gibt es im Nachhaltigkeitsteil dieses Berichts zu lesen.

People & Culture im Fokus

Im People-&Culture-Bereich fanden 2024 zahlreiche Veränderungen statt. Sigrid Heinzle übernahm die neu geschaffene Position als Vice President People & Culture, was die hohe Bedeutung dieses Bereichs zusätzlich unterstreicht. Unsere 2023 neu erarbeitete People-&Culture-Strategie wurde 2024 weiter in die Tat umgesetzt: Durch das Schaffen spartenübergreifender Kompetenzzentren und einheitlicher Prozesse können wir gemeinsam mehr erreichen. Denn bei bestimmten Themen sind wir überzeugt, dass gruppenweite Konzepte die Zusammenarbeit leichter machen und Komplexität reduzieren. Das gilt für die Bereiche Talent Management, inklusive Talent Attraction & Acquisition, Digitalization & Processes und Compensation & Benefits.

Nachhaltigkeitsbestrebungen ausgezeichnet

Wir möchten im Bereich Nachhaltigkeit als Vorreiter und Vorbild für andere Unternehmen vorangehen. Ein großer Erfolg im Jahr 2024 war der Erhalt des Platin-Status von EcoVadis, dem weltweit größten Anbieter von ganzheitlichen Ratings im Bereich Unternehmensverantwortung. Somit konnten wir uns als Gruppe in nur einem Jahr vom Gold-Status zum Platin-Status verbessern und zählen nun zu den besten ein Prozent der bewerteten Unternehmen.

Unser Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde mit dem Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) in der Kategorie „Unternehmen, die auf freiwilliger Basis einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen“ ausgezeichnet. Unser internes Weiterbildungsprogramm „Climate Ambassador Program“ wurde 2024 außerdem für den Nachhaltigkeitspreis TRIGOS in der Kategorie Mitarbeiter:innen-Initiativen nominiert.

Greiner Innoventures investiert in Kreislaufwirtschafts-Start-ups

Ergänzend zu der klassischen Forschung und Entwicklung im Unternehmen, und damit als Teil des globalen Innovationsprozesses, agiert der Start-up-Hub Greiner Innoventures eigenständig nach den Gesetzmäßigkeiten eines Corporate Venture Capital. Aus den Analysen des Global Foresight werden entscheidende Ableitungen und Trends für die Herausforderungen der Zukunft erforscht. Ziel dabei ist es, aus Beteiligungen neue substanzielle Bausteine des Greiner-Portfolios zu entwickeln oder alternativ zusätzliches, vom Kerngeschäft losgelöstes Geschäft durch Start-up-Beteiligungen zu generieren. So wurden 2024 die Anteile am zirkulären Matratzen-Start-up MATR erhöht, um das weitere Wachstum des Jungunternehmens zu unterstützen. Ende des Jahres folgte zusätzlich eine Beteiligung am italienischen Start-up Movopack, das mehrwegfähige Verpackungen für den Onlinehandel entwickelt.

UniTy!: Der Weg zur Group IT

Im Rahmen des Projekts UniTy! wurden vier IT-Abteilungen der Greiner Gruppe zu einer einzigen weltweiten Einheit zusammengelegt. Gestartet wurde das Projekt im Sommer 2023. Der Projektname UniTy! für dieses wichtige IT-Transformationsprojekt soll zeigen, dass alle Beteiligten Teil eines großen Teams sind. Denn derzeit verändert sich im Bereich der IT sehr viel – sei es durch neue Prozesse, neue Organisationsformen oder durch Technologie. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz begleiten uns in vielen Projekten und Initiativen. Und genau deshalb darf man nicht vergessen, dass immer der Mensch im Mittelpunkt der Veränderungen steht und somit die wichtigste Rolle einnimmt. Durch die neue Struktur werden vorhandene IT-Ressourcen und -Kompetenzen zusammengeführt. Ziel ist es, Digitalisierung und IT-Lösungen synergetisch für die gesamte Gruppe zu nutzen.

Meilensteine beim digitalen Transformationsprogramm ONE!

Das Transformationsprogramm ONE! wurde 2022 mit dem Ziel gestartet, die Greiner Gruppe im Zuge eines Umstiegs auf das gemeinsame ERP-System SAP S/4HANA in der Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Im Jahr 2023 wurden über 100 relevante

Geschäftsfähigkeiten definiert, die als Rahmen für das Programm dienen und die digitalen Ambitionen sicherstellen. Auf diesen aufbauend wurde 2024 die Template-Phase gestartet. Dabei entwarfen Mitarbeiter:innen aus den Geschäftsbereichen die für uns relevanten Unternehmensprozesse, um diese in der gemeinsamen Prozesslandkarte abzubilden. Diese gezeichneten Prozesse und die dazugehörige Beschreibung der Geschäftsanforderung sind nun die Basis dafür, dass die Konfiguration und Umsetzung in der S/4HANA-Systemlandschaft gestartet werden kann – und zwar bereits direkt in unserem neuen Greiner-ERP-System ONE!. Ein weiterer wichtiger Baustein wurde auch bei den Stammdaten gelegt. Schon im zweiten Quartal 2025 werden alle allgemeinen Kund:innen- und Lieferant:innendaten aus der neuen zentralen Stammdaten-Organisation verwaltet und verteilt. Hierfür wurden 2024 die notwendigen Vorkehrungen für den Go-live umgesetzt. Die Hälfte der vorhandenen Stammdaten wurde entweder bereinigt oder sogar eliminiert und es wurden relevante Schulungen für die betroffenen Stakeholder:innen initiiert. Als weitere Meilensteine konnten in diesem Jahr unter anderem die Prozessmanagement-Organisation gestärkt, die Rollout-Strategie definiert und das Key-User-Konzept entwickelt werden. Alleamt begleitende Maßnahmen, die eine nachhaltige Implementierung und den langfristigen Erfolg von ONE! sicherstellen.

Künstliche Intelligenz im Einsatz

Bei Greiner verstehen wir Künstliche Intelligenz (KI) als Chance, das volle Potenzial unserer Mitarbeiter:innen zu nutzen. Unsere KI-Arbeitsgruppe hat den Auftrag, technologische Entwicklungen von KI zu antizipieren und zu analysieren, die bestmögliche Nutzung für Greiner zu evaluieren und den richtigen Umgang damit zu vermitteln. 2024 konnten über 300 Co-Pilot-Lizenzen an Greiner Mitarbeiter:innen vergeben werden. So wird generative KI in den Alltag von Angestellten integriert, um die Offenheit und Akzeptanz diesen Themen gegenüber zu erhöhen. Die Nutzer:innen zeigten sich von den Möglichkeiten des Tools begeistert. Ein weiteres Beispiel für den Einsatz von KI bei Greiner ist die Verwendung im Wissensmanagement. Wissen wird mithilfe von KI durch generative Chatbots einfacher auffindbar gemacht. Intern entwickelte Apps bieten die Möglichkeit, schnell und unkompliziert Dokumentationen zu erstellen und abzulegen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt darauf, mithilfe von KI das Maximum aus unseren Daten herauszuholen und Planungsprozesse zu unterstützen. Zusätzlich arbeiten wir auch mit externen Anbietern zusammen, um innovative KI-basierte Anwendungen zu implementieren. Greiner Bio-One lässt beispielsweise eingehende Aufträge mittels KI analysieren und relevante Daten automatisiert via Cloud in das ERP-System übertragen. Das reduziert den Arbeitsaufwand sowie Fehlerquellen erheblich.



Entwicklung der Sparten

Zwischenverzeichnis

024

— Greiner Packaging: Do the innovation

030

— Greiner Bio-One: Making a difference

035

— NEVEON: The Future of Foam



Do the innovation

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

Packaging → produziert Verpackungen für die Märkte Food (unter anderem Milch- und Molkereiprodukte, Salate, Fertiggerichte, Aufstriche, Tiernahrung), Non-Food (zum Beispiel Waschmittel, Medizinprodukte, Kosmetik) sowie Re-Use und Multi-Use (Babyflaschen, Trinkflaschen, Mehrwegdeckel). Durch Barrierelösungen wird die Haltbarkeit von Lebensmitteln verlängert und somit Lebensmittelverschwendung vorgebeugt.

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

Geschäftsentwicklung 2024: Wachstum in Packaging, Herausforderungen in Assistec

Das Jahr 2024 war für die beiden Business Units durch unterschiedliche Entwicklungen geprägt, die auf spezifische Marktbedingungen und Kund:innenanforderungen zurückzuführen waren.

Trotz volatiler Nachfrage in einigen Märkten konnte die Business Unit Packaging über dem Marktdurchschnitt wachsen. Packaging startete stark ins Jahr 2024, doch im Laufe des Jahres nahm die Nachfrage ab, was ab August zu leichten Rückgängen bei Umsatz und Absatz führte. Insgesamt wuchs die Business Unit jedoch über dem Marktniveau. Besonders in europäischen Märkten machte sich eine zunehmende Preissensibilität bemerkbar, und der Einzelhandel setzte verstärkt auf Eigenmarken, insbesondere bei Molkereiprodukten und Kaffee kapseln. Starke Wachstumsimpulse kamen aus den USA. Produkte wie air up® und Re-Use-Verpackungen trugen ebenfalls zum Erfolg bei. Der Kunststoffmarkt war 2024 von schwacher Nachfrage geprägt, doch trotz technischer Probleme bei den Produzent:innen gab es keine Verfügbarkeitsengpässe. Für Greiner Packaging blieben die Rohstoffpreise dank der guten Verfügbarkeit stabil.

Währenddessen sah sich die Business Unit Assistec mit einer volatilen Nachfrage und strukturellen Veränderungen in ihren Märkten, darunter Automotive, DIY, Bauwesen und Elektronik, konfrontiert. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnten die internationalen Standorte wichtige Projekte erfolgreich umsetzen, beispielsweise Anwendungen für Bürogeräte, Heizungsanlagen und Brandbekämpfungssysteme. Die Neuausrichtung der kommerziellen und operativen Organisation zielte darauf ab, besser auf die Bedürfnisse globaler

Beatrix Praeceptor
CEO Greiner Packaging International GmbH



Headquarter	Sattledt, Österreich
Umsatz (Veränderung zum Vorjahr)	875 Mio. EUR (+ 3,6%)
Mitarbeiter:innen	4.933
Standorte	30
Länder	18
Wesentliche Technologien	
→ Spritzguss	→ Extrusionsblasen
→ Spritzstreckblasen	→ Tiefziehen
→ Extrusion	→ Assembling

Kund:innen einzugehen. Im März 2024 trat Jakub Oliverius als neuer Vice President bei und setzte wichtige Impulse für die Transformation der Sparte, insbesondere durch den Ausbau des kommerziellen und technischen Projektmanagements.

Das Jahr 2024 zeigte, dass Greiner Packaging im Bereich Packaging trotz herausfordernder Marktbedingungen erfolgreich wachsen konnte, während Assistec sich an volatile Nachfragesituationen anpassen musste. Die Initiativen bei Greiner Packaging, wie innovative Produkte und eine überarbeitete Recyclingstrategie, um die Anforderungen der EU-Verpackungsverordnung (Packaging and Packaging Waste Regulation, PPWR) zu erfüllen, schufen eine solide Grundlage für zukünftiges Wachstum. Gleichzeitig förderte Assistec durch den Fokus auf wirtschaftliche und technische Exzellenz sowie kund:innenorientierte Lösungen seine langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Meilensteine

Vielfältige Auszeichnungen für Greiner Packaging

Greiner Packaging durfte sich 2024 gleich über mehrere Auszeichnungen freuen: Für das Operations-Management-Programm erhielt das Unternehmen den Titel „Lean Management Leading Company®“ von StEP-Up. Darüber hinaus wurde Greiner Packaging mit zwei WorldStar Awards für innovative Verpackungen geehrt: zum einen für den K3® r100, eine selbsttrennende Karton-Kunststoff-Kombination, und zum anderen für das nachhaltige Redesign der Joghurt-Verpackung von Olma Pierot. Der K3® r100 wurde ebenso mit dem Packnorth Award geehrt. Auch der Österreichische Staatspreis Smart Packaging würdigte Greiner Packaging und zeichnete die heimkompostierbaren Kaffeekapseln als „vorbildliche

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



Verpackungslösung“ aus. Des Weiteren erhielt Greiner Packaging bei den Hungaropack Awards den Nachhaltigkeitspreis für intelligente Mehrweg-Trinkbecher mit RFID-Chip. Eine weitere Ehrung erhielt Greiner Packaging bei den 2024 IMDA Awards: Für seine In-Mould-Labeling(IML)-Lösung wurde das Unternehmen mit dem Preis Best Use of IML – Traditional Aesthetic ausgezeichnet.

Nachhaltige Verpackungslösung durch r-PET

Verfügbarkeit, Lebensmitteltauglichkeit, Qualität – r-PET ist das bevorzugte Material für nachhaltige Verpackungen und derzeit das einzige mechanisch recycelte Material, das die strengen Anforderungen der European Food Safety Authority (EFSA) für Lebensmittelanwendungen erfüllt. Um den wachsenden Bedarf zu decken, produziert Greiner Packaging in seinem PET-Recyclingwerk in Serbien r-PET-Flakes in verschiedenen Reinheitsstufen. Das ultimative Ziel der Branche ist es, einen Tray-to-Tray-Kreislauf für r-PET zu etablieren.

Für den Einsatz von Recyclingmaterial in Lebensmittelverpackungen gibt es aktuell zwei Ansätze. Beim ersten Ansatz wird nicht dekontaminiertes Rezyklat in einem sogenannten Barriere-Aufbau in die Mittelschicht zwischen zwei Lagen Neumaterial oder dekontaminiertem Rezyklat eingebettet. Das ist effizient, jedoch noch nicht von der EU als „Suitable Technology“ zugelassen. Der zweite Ansatz umfasst die vollständige Dekontamination des Materials vor der Weiterverarbeitung. Das Recyclingmaterial wird dekontaminiert, extrudiert und zum gewünschten Produkt tiefgezogen. Dieses Verfahren gilt als sicher und qualitätsbewahrend, da es Schadstoffmigration ausschließt, und ist als „Suitable Technology“ anerkannt. Greiner Packaging nutzt es zur Dekontamination und Extrusion von r-PET-Flakes, die zu Folien verarbeitet werden, um hohe Materialqualität und Produktsicherheit zu gewährleisten.

Post-Consumer-Recycling: Schlüssel zur Nachhaltigkeit bei Greiner Packaging

Die Verwendung von Post-Consumer-Rezyklat ist essenziell für die Kreislaufwirtschaft und ein zentraler Fokus von Greiner Packaging. Mechanisches und chemisches Recycling sind zwei Hauptverfahren zur Wiederverwertung von Kunststoffverpackungen. Mechanisches Recycling funktioniert gut bei sauberen Abfällen, stößt jedoch bei verschmutzten Materialien, wie Lebensmittelverpackungen, an Grenzen. Hier setzt chemisches Recycling an, indem es Kunststoffe auf molekularer Ebene zerlegt und auch stark kontaminierte Materialien wieder nutzbar macht.

Die Herstellung von lebensmitteltauglichem recyceltem Polypropylen (r-PP) ist jedoch anspruchsvoll. Bis 2030 wird der Bedarf an recyceltem Material das Angebot weit übersteigen, was neue Lösungen erfordert. Greiner verfolgt daher sowohl mechanisches als auch chemisches Recycling, um geschlossene und sichere Materialkreisläufe zu schaffen. Die EU-Verordnung 2022/1616 macht die Lebensmittelsicherheit bei recycelten Verpackungen zur Pflicht, doch die Umsetzung

ist komplex und erfordert strenge Prüfverfahren. Greiner Packaging entwickelt deshalb innovative Ansätze, um Materialien möglichst lange im Kreislauf zu halten und zugleich hohe Sicherheitsstandards zu erfüllen.

Ein Beispiel für geschlossene Recyclingkreisläufe ist das Projekt mit der ARA und dem österreichischen Kaffeesiederverband, das zeigt, wie nachhaltige Lösungen realisiert werden können.

Erfolgreiches Recyclingprojekt für KaffEEKapseln

Das KaffEEKapsel-Recyclingprojekt in Österreich beweist, dass geschlossene Materialkreisläufe auch für komplexe Verpackungen möglich sind. Innerhalb von drei Monaten konnten rund 52 Millionen KaffEEKapseln gesammelt werden. Ziel der Initiative des Österreichischen Kaffee- und Teeverbands (KTV) und der Altstoff Recycling Austria (ARA) war es, KaffEEKapseln im Kreislauf zu halten und Konsument:innen dafür zu sensibilisieren. In den Pilotregionen wurde das Projekt von Partner:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, darunter Greiner Packaging, unterstützt. In einer neuen Recyclinganlage wurden die Kapseln aufbereitet, Kaffee und Kunststoff getrennt und in wertvolle Rohstoffe umgewandelt. Aus den Kapseln entstand reines Aluminium oder Kunststoff, der Kaffeesatz fand als Bio-Dünger, Ölbindemittel oder zur Biogasproduktion Verwendung.

Zertifiziertes CO₂e-Berechnungstool: Ein wichtiger Schritt zur Nachhaltigkeit

Greiner Packaging hat ein Berechnungstool entwickelt, das den Fußabdruck in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) seiner Produkte präzise von der Rohstoffgewinnung bis zum Verlassen des Werks („cradle to gate“) ermittelt. Im Juni 2024 wurde das Tool von TÜV Austria nach der Norm ISO 14067:2018 validiert, was die Verlässlichkeit der Berechnungen bestätigt. Diese Validierung unterstützt die Erreichung der Klimaziele der Science Based Targets initiative und liefert Kund:innen eine wichtige Information zur Produktnachhaltigkeit. Das Tool analysiert Rohstoffe, Energieverbrauch und Transport, wodurch Greiner Packaging Hotspots identifizieren kann – der größte Hebel liegt dabei bei den Rohstoffen. Kund:innen profitieren von diesen Daten, da sie ihre eigenen Nachhaltigkeitsstrategien damit gezielt vorantreiben können. Durch die Bereitstellung transparenter CO₂e-Daten und das Aufzeigen von Reduktionspotenzialen stärkt Greiner Packaging seine Position als Vorreiter in der Verpackungsindustrie und zeigt sein Engagement für eine klimafreundliche Zukunft.

Greiner Packaging, Siegwerk und Krones kooperieren bei Recyclinginitiative

Direkt bedruckte PP- und PS-Becher gelten oft als nicht recyclingfähig. Greiner Packaging will gemeinsam mit Siegwerk und Krones diese Einschätzung widerlegen. Ziel der Initiative ist es, die Recyclingfähigkeit direkt bedruckter Becher zu beweisen und zu zeigen, dass moderne Recyclinganlagen sie effektiv verarbeiten können. Die Partner demonstrierten, dass die Verpackungen erfolgreich „de-inkt“ und in hochwertiges

weißes Rezyklat umgewandelt werden können – ohne Änderungen an Farbzepturen oder Druckdesigns. Dies wurde durch den Einsatz von Heißlaugung erreicht. Die Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, Recyclingrichtlinien an technologische Fortschritte anzupassen, um nachhaltige Lösungen für die Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Die Projektpartner sprechen sich für eine Neubewertung der Rolle von Druckfarben im Recyclingprozess aus, und plädieren für eine standardisierte Prüfung der „De-Inkbarkeit“ gemäß der DIN SPEC 91496, um die Effizienz moderner Recyclingmethoden zu berücksichtigen.



Dank des auslaufsicheren Designs der air up® Mini Sipper bleibt die Schultasche trocken.

Produkte

Sicherstellung der Produktqualität

In der Lebensmittelverpackungsbranche und der Herstellung von Materialien für den Lebensmittelkontakt spielt neben dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 insbesondere der BRCGS Packaging Materials Standard eine zentrale Rolle. Dieser weltweit führende Standard legt klare Sicherheits-, Qualitäts- und Betriebskriterien für Hersteller von Lebensmittelkontaktmaterialien fest und gewährleistet die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie zum Beispiel der Verordnung (EU) 10/2011 und der Verordnung (EU) 1935/2004. Für Greiner Packaging ist die Einhaltung dieser Standards verbindlich und dient als Grundlage für die sichere und qualitativ hochwertige Produktion unserer Produkte.

Revolution in der Verpackung: Der K3® r100 und seine Erfolge in Europa

Der K3® r100 von Greiner Packaging bietet eine bahnbrechende Lösung für die Trennung von Karton-Kunststoff-Kombinationen. Bisher war das Recycling solcher Verpackungen stark vom Engagement der Konsument abhängig. Mit dem K3® r100 erfolgt die Trennung der Materialien jedoch automatisch – schon auf dem Weg in die Recyclinganlage. Karton und Kunststoff können somit bereits im ersten Sortiervorgang den richtigen Materialströmen zugeordnet und recycelt werden.

Diese innovative und nachhaltige Verpackungslösung findet zunehmend Anklang in verschiedenen Märkten, darunter Österreich, Deutschland, Schweiz, Luxemburg, den Niederlanden, Tschechien und Großbritannien. Besonders hervorzuheben sind die Entwicklungen in Großbritannien, wo Symington's für sein Instant-Porridge als erster Anbieter auf den K3® r100 setzt, sowie in Tschechien, wo das Unternehmen OLMA als erstes im Land diese Verpackung für seine Molkereiprodukte übernommen hat. In Österreich nutzt das traditionsreiche Unternehmen Berglandmilch bereits seit geraumer Zeit den K3® r100 und festigt damit seine Vorreiterrolle in der Branche.

Durch den Einsatz des K3® r100 in verschiedenen Märkten setzt Greiner Packaging neue Maßstäbe in der Verpackungsindustrie und leistet einen wertvollen Beitrag zur Förderung der Kreislaufwirtschaft, indem sie die Recyclingfähigkeit verbessert und Ressourcen schont.

„Im Jahr 2024 haben wir durch nachhaltige Produktentwicklung und aktive Transformation wichtige Grundlagen für die Zukunft geschaffen. Dabei verbinden wir ambitionierte Wachstumsziele mit höchsten Anforderungen an Nachhaltigkeit und legen zugleich großen Wert auf ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld. Gemeinsam gestalten wir eine zukunftsweisende Perspektive, die Verantwortung, Innovation und Effizienz vereint.“

”

Beatrix Praeceptor
CEO Greiner Packaging

air up®: Wasserflasche mit Geschmack

air up® revolutioniert das Trinkerlebnis, indem es dem Wasser durch aromatisierte Luft mit jedem Schluck Geschmack verleiht – ganz ohne Zucker oder künstliche Zusätze. Seit 2023 werden alle Tritan™-Flaschen des Sortiments bei Greiner Packaging in Österreich produziert. Diese seit 2022 bestehende Innovationspartnerschaft führte 2024 zur Einführung des air up® Mini Sipper: eine speziell für Kinder entwickelte Trinkflasche, die in vier lebhaften Farben erhältlich ist. Der kinderfreundliche EasyOpen Click & Sip-Mechanismus erleichtert das Trinken durch einfaches Aufklappen des Deckels – ideal für kleine Hände.

Greiner Assistec entwickelt multifunktionalen Batteriekoffer für Husqvarna

In enger Zusammenarbeit mit Husqvarna hat Greiner Assistec in Grodzisk, Polen, einen innovativen tragbaren Batteriekoffer entwickelt, der speziell zur Aufbewahrung von Batterien für Garten- und Heimwerkzeuge konzipiert wurde. Der Koffer überzeugt durch seine multifunktionalen Eigenschaften: Er verfügt über integrierte Halterungen für Zubehör und kann flexibel erweitert werden, um beispielsweise auch Ölbehälter sicher zu transportieren.

Für die Herstellung des Batteriekoffers kommt eine Kombination aus Extrusionsblasformen (EBM) und Spritzguss zum Einsatz. Ein besonderer Fokus lag auf der Nachhaltigkeit, indem viele Komponenten aus recyceltem Polypropylen gefertigt wurden. Dank der Montage aller Bauteile – Kunststoff-, Metall- und Textilkomponenten – unter einem Dach in Grodzisk konnten sowohl der CO₂-Fußabdruck als auch die Produktionseffizienz optimiert werden.

Mit diesem Projekt demonstriert Greiner Assistec einmal mehr seine Fähigkeit, komplexe Produktanforderungen zu erfüllen und maßgeschneiderte, qualitativ hochwertige Lösungen für internationale Kund:innen zu liefern.

2025: Markterweiterung und Transformation im Fokus

Das Jahr 2025 wird von anhaltenden Herausforderungen geprägt sein, darunter ein pessimistischer Wirtschaftsausblick in Europa, politische Krisen und stagnierender Konsum. Die Lebensmittelindustrie bleibt preissensitiv, und es gab in den letzten Jahren nur wenige nachhaltige Impulse im Bereich der Produkt- und Verpackungsinnovationen. Diese schwierigen Rahmenbedingungen werden durch gestiegene Kosten, insbesondere bei Löhnen und Energie, sowie durch den zunehmenden Wettbewerbsdruck aufgrund freier Produktionskapazitäten weiter verschärft. Wir rechnen damit, dass Produzent:innen zunehmend unter Druck geraten werden, ihre Preise anzuheben, um die im internationalen Vergleich hohen Energie- und Personalkosten auszugleichen. Auch

kartonbasierte Rohstoffe werden ab dem zweiten Halbjahr 2025 einen Aufwärtstrend verzeichnen, der durch steigende Energie- und Lohnkosten bedingt ist.

Trotz dieses volatilen Marktumfelds bleibt Greiner Packaging zuversichtlich, das Wachstum sowohl mit einer Vergrößerung des Portfolios als auch durch Expansion in neue Märkte zu sichern. Gleichzeitig erhöhen wir die Rezyklierbarkeit unseres Portfolios sowie die Anteile an Rezyklaten in unseren Produkten, um sowohl den gestiegenen Nachhaltigkeitsanforderungen als auch den regulatorischen Vorgaben gerecht zu werden. In

der Business Unit Assistec liegt der Schwerpunkt auf der Umsetzung der eingeleiteten Transformation. Zusätzlich zur operativen Optimierung konzentrieren wir uns auf die Stärkung der Commercial Pipeline und die Steigerung des Umsatzanteils bei ausgewählten Schlüsselpersonen. Diese Maßnahmen sollen das Wachstumspotenzial voll ausschöpfen und die langfristig positive Geschäftsentwicklung sichern.

Greiner Packaging bleibt zuversichtlich, auch 2025 trotz der erwarteten Volatilität und Herausforderungen im Marktumfeld erfolgreiches Wachstum zu erzielen.

Mix & Match Mealbox: Die ultimative Mehrweg- und To-go-Verpackung

Funktionalität und Nachhaltigkeit mit Stil

Die Mix & Match Mealbox ist eine innovative, wiederverwendbare Verpackungslösung, die sich perfekt für die Mitnahme von Speisen eignet. Speziell entwickelt für die Anforderungen der Hotel-, Gastronomie- und Catering-Betriebe unterstützt die Mealbox umweltfreundliche Essgewohnheiten. Darüber hinaus ist sie spülmaschinenfest, was eine einfache Pflege und lange Nutzungsdauer gewährleistet.

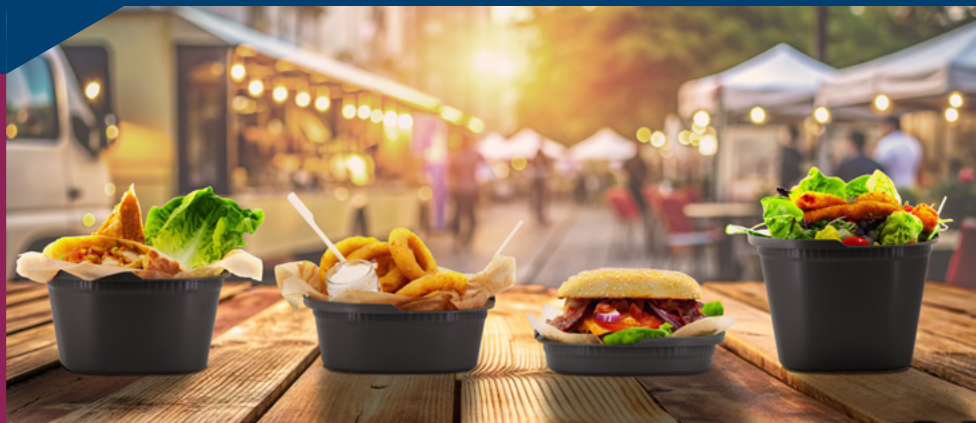
Die Mealbox kann individuell gestaltet werden, sodass sie sich ideal in unterschiedliche Markenauftritte einfügt. Eine Fülle von Farben unterstreicht den Stil, und individuelle Drucke verleihen einer Marke oder einem Logo den besonderen Touch – auch hochwertiges In-Mould-Labeling-Design ist möglich.

Das Produkt besteht aus PP (Polypropylen), das für seine Langlebigkeit und Nachhaltigkeit bekannt ist. Es kann luftdicht versiegelt werden, um Mahlzeiten frisch und hygienisch zu verpacken. Die Mealbox ist in vier Größen erhältlich, die modular kombiniert werden können, um Speisen optimal aufzubewahren: 400 ml, 700 ml, 1.000 ml und 1.250 ml.

Digitale Mealbox: Für alle, die mehr als nur eine gewöhnliche Mealbox benötigen, ist es möglich, Logistik- und Waschzyklen mithilfe eines integrierten RFID-Chips oder eines individuellen QR-, Datamatrix- oder Barcodes zu überprüfen.

Produktvorteile:

- Mehrweg statt Einweg
- Optimierte Stapelbarkeit
- Individuelles Design
- BPA-frei
- Lebensmittel- und spülmaschinenfest
- Geeignet für Gastronomie-Wärmelampen
- Lösung aus einem einzigen Material





Making a difference

Greiner Bio-One entwickelt und vertreibt seit mehr als 60 Jahren Lösungen und hochwertige Kunststoffprodukte für die Medizintechnik und den Laborbereich. Die Produkte finden Anwendung in der klinischen Diagnostik (zum Beispiel Blut- und Speichelentnahmesysteme), in der Life-Science-Forschung (zum Beispiel Zellkulturprodukte), in der Wirkstoffforschung (zum Beispiel Mikroplatten) sowie in der Sterilisation von Medizinprodukten. Mit dem breiten Portfolio, das in mehr als 100 Ländern weltweit vertrieben wird, unterstützt das Unternehmen Wissenschaftler:innen und medizinisches Personal in ihrer täglichen Arbeit bei der Versorgung von Patient:innen. Greiner Bio-One agiert im Markt über die drei Business Units Preanalytics, BioScience und Mediscan.

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

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

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

Ilke Panzer
CEO Greiner Bio-One International GmbH



Geschäftsentwicklung 2024

Im Vergleich zum Jahr 2023 hat sich 2024 der Lagerbestand unserer Kund:innen zunehmend entspannt, wodurch sich eine balanciertere Nachfragesituation ergab.

Die Business Unit Preanalytics verzeichnete insgesamt eine zufriedenstellende Nachfrage und auch im Bereich BioScience hat sich die Nachfrage nach deutlichem Rückgang im Vorjahr und der ersten Jahreshälfte stabilisiert.

Headquarter	Kremsmünster, Österreich
Umsatz (Veränderung zum Vorjahr)	666 Mio. EUR (+4,5%)
Mitarbeiter:innen	2.624
Standorte	29
Länder	22
Wesentliche Technologien	
→ Hochautomatisierte Assemblierung	→ Sterilisation (E-Beam-Technologie, Gamma-Technologie, X-Ray-Technologie)
→ Spritzguss	
→ Extrusion	
→ Oberflächenbeschichtung	→ Softwareentwicklung

Meilensteine

Ilke Panzer wird neue CEO bei Greiner Bio-One International

Mit 1. Februar 2024 übernahm Ilke Panzer als neue Spartenleiterin die Geschäftsführung. Die gebürtige Deutsche verbrachte ihre bisherige Karriere in den USA, wo sie zuletzt als freiberufliche Beraterin im Bereich Healthcare Innovation tätig war. Mit Führungserfahrung bei Assurance Laboratories LLC, dem BloodCenter Wisconsin sowie bei Johnson & Johnson und General Electric bringt sie umfangreiche Branchenkenntnisse aus der Healthcare- und Pharmaindustrie mit. Mit Ilke Panzer an der Spitze und einem neuen Leadershipteam hat Greiner Bio-One den Grundstein gelegt, um nachhaltige Innovationen voranzutreiben und die Zufriedenheit von Kund:innen und Patient:innen zu steigern.

Eröffnung des größten Sterilisationswerks in Europa

Seit der letzten Standorterweiterung 2015 sind die Produktionsmengen von Greiner Bio-One sowie der Bedarf an Sterilisationsdienstleistungen gestiegen. Angrenzend an das bestehende Werk in Kremsmünster ist daher ein weiterer Betrieb zur Sterilisation von medizinischen Produkten, zur Entkeimung von Lebensmittelverpackungen und zur Produktveredelung von Kunststoffen und Halbleitern entstanden. Die in einem Elektronenbeschleuniger akzelerierten Elektronen werden entweder direkt als Elektronenstrahl (E-Beam) oder indirekt nach Umwandlung in Röntgenphotonen (X-Ray) zur Sterilisation und Entkeimung von Produkten genutzt. Damit kann mit höchster Genauigkeit und Qualität auf individuelle Produkthanforderungen eingegangen werden. Das Investitionsvolumen betrug 22 Millionen Euro und umfasst neben der Erbauung des neuen Gebäudes einen leistungsstarken Elektronenbeschleuniger und eine hochautomatisierte Fördertechnik. Die bereits im vergangenen August in Probefahrt genommene Anlage wurde Mitte November feierlich eröffnet.

Digitale Lösungen für das Gesundheitswesen

Abläufe im Gesundheitswesen sind komplex, anspruchsvoll und erfordern große Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Dabei sind die Effizienz und die Ressourcen oft bereits bis zum Äußersten ausgereizt. Die Umstellung auf digitale Lösungen kann diese Situation erheblich verbessern. So können digitale Lösungen etwa Fehler bei der Blutentnahme minimieren, wie zum Beispiel Verwechslungen von Proben oder falsche Kennzeichnungen. Vorbarcodierte VACUETTE®-Röhrchen sind die Voraussetzung für einen automatisierten Workflow in der Präanalytik. Jedes Röhrchen erhält während der Produktion einen eindeutigen Barcode. Dadurch entfallen manuelle Etikettierungen, was für mehr Transparenz und Rückverfolgbarkeit von der Herstellung bis zur Analyse sorgt.

Zusammen mit der Software von Tracie ermöglicht diese Lösung die lückenlose Nachverfolgung biologischer Proben. Die Software vereinfacht Arbeitsabläufe, reduziert manuelle



Mit den Softwarelösungen von Tracie und den vorbarcodierten VACUETTE®-Röhrchen bietet Greiner Bio-One eine ganzheitliche und digitale Lösung für die Verwaltung von biologischen Proben.

Arbeitsschritte und senkt die Fehleranfälligkeit bei der Blutentnahme, sodass das medizinische Personal mehr Zeit für die Patient:innen hat. Ergänzend bietet Tracie ein Transport Monitoring, um den Probentransport auch von externen Sammelstellen bis zum Labor umfassend zu überwachen.

Patient Blood Management: kleine Blutmengen für eine Vielzahl an Analysen

Kapillarblut wird als Probenmaterial aufgrund der einfachen und wenig invasiven Entnahme immer beliebter. Es ermöglicht die Untersuchung vieler Parameter mit minimalem Blutvolumen. Die Kapillarblutentnahme unterstützt das Patient-Blood-Management-Prinzip: so wenig Blut wie möglich, so viel wie nötig. Wenn eine venöse Blutentnahme aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, kann die Kapillarblutentnahme eine vielversprechende Alternative sein. Bei Kindern und Patient:innen, bei denen häufige Blutentnahmen erforderlich sind, ist es wichtig, die Menge des entnommenen Blutes zu minimieren. Die Mini-Collect®-Röhrchen für die kapillare Blutentnahme ermöglichen einen effizienten Blutfluss durch eine weite Öffnung. Mithilfe des integrierten Spatels können Blutstropfen einfach und hygienisch entnommen werden.

Auf dem Weg zu nachhaltigen Produktlösungen

Als einer der führenden Anbieter von Kunststofflösungen für den Laborbedarf setzt Greiner Bio-One ein starkes Zeichen für Nachhaltigkeit und Transparenz: Die serologischen Pipetten des Unternehmens wurden von der Non-Profit-Organisation My Green Lab mit dem renommierten ACT Environmental Impact Factor Label für biowissenschaftliche Produkte zertifiziert. Bei den serologischen Pipetten ist Greiner Bio-One der Hersteller mit dem geringsten Umweltbelastungsfaktor. Mit einem sehr guten Wert schneidet Greiner Bio-One zudem in den Kategorien „Reduktion der Produktionsauswirkungen“, „Nutzung erneuerbarer Energien“, „Transportauswirkungen“ und „Verpackungsinhalt“ ab. Bei Letzterem setzt das Unternehmen auf Kartons, die zu 99 Prozent aus recyceltem Material bestehen. Ein geothermisches Wasserkühlsystem für die Kühlkreisläufe der Formen, die Nutzung einer speziellen Regranulierungsanlage zur Wiederverwendung unvermeidlicher Produktionsabfälle als recycelte Rohstoffe sowie optimierte Transportwege tragen außerdem zum niedrigen Vergleichswert bei. Neben den serologischen Pipetten wurden auch die 15- und 50-Milliliter-Zentrifugenröhrchen mit einem sehr guten Wert zertifiziert. Die Einbeziehung weiterer Produktgruppen in den Zertifizierungsprozess ist bereits geplant.

Ausblick 2025: Profitables Wachstum

Im aktuellen Jahr konzentriert sich Greiner Bio-One weiterhin auf profitables Wachstum und blickt mit Zuversicht auf die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2025. Die Stabilisierung der Marktlage in den letzten Monaten bildet eine solide Grundlage dafür. In den Business Units Preanalytics und BioScience baut Greiner Bio-One auf seine Kernprodukte auf, um die Marktposition weiter zu stärken. Neben den Heimatmärkten

„Mit unseren Initiativen haben wir den Grundstein für nachhaltiges und profitables Wachstum gelegt, um einen Unterschied für Anwender:innen und Patient:innen zu machen.“

”

Ilke Panzer
CEO Greiner Bio-One

in Europa sieht das Unternehmen große Potenziale in den USA, die globalen Marktanteile vor allem im Bereich BioScience weiter auszubauen. Auch im Bereich der Sterilisation blickt Greiner Bio-One mit seinem Tochterunternehmen Mediscan und der Standorterweiterung in Kremsmünster, Österreich, positiv in die Zukunft. Mit dieser Investition in modernste Anlagentechnologien ist Mediscan hervorragend aufgestellt, um auch der steigenden Nachfrage von Drittkund:innen im Bereich der Sterilisation gerecht zu werden.



Mit der neuen Erweiterung ist in Kremsmünster der größte Sterilisationsstandort Europas entstanden.

MiniCollect® ist das ideale System für die Entnahme, den Transport und die Verarbeitung von Kapillarblut.



MiniCollect®: Eine sanfte Methode zur Entnahme kleiner Probenmengen

MiniCollect® bietet eine sanfte Methode, kleine Probenmengen zu entnehmen und damit eine Vielzahl von Analysen durchzuführen. Das System eignet sich hervorragend für kleine Kinder, ältere Menschen und Patient:innen mit empfindlichen Venen.

MiniCollect® wird auch für Situationen empfohlen, in denen sich die venöse Blutentnahme als besonders schwierig erweist. Bei empfindlichen Venen, bei Patient:innen, denen häufig Blut entnommen wird, oder bei Personen mit schweren Verbrennungen bietet die Kapillarblutentnahme mit dem MiniCollect®-System eine hervorragende Alternative zur venösen Blutentnahme.

Das MiniCollect®-Röhrchen verfügt über einen integrierten Spatel, mit dem einfach und hygienisch Blutstropfen entnommen werden können.

Produktvorteile:

- Transparente Etiketten für eine visuelle Inspektion des Probenmaterials
- Transportsichere Kappen
- Gebrauchsfertiges Produkt durch integrierten Spatel

The Future of Foam

NEVEON ist ein führendes integriertes Unternehmen für Polyurethan-Weich- und Verbundschäume. Das Kerngeschäft besteht in der Produktion von rund 300 verschiedenen Standard- und Spezialschäumen und deren Verarbeitung zu Halbfertigprodukten oder Fertigprodukten. Die Schaumstofflösungen sorgen für Komfort und Sicherheit und verbessern in vielen Zusammenhängen die Energiebilanz. NEVEON ist mit 44 Standorten in 13 Ländern präsent und bearbeitet mit zwei Business Units (Living & Care und Mobility & Specialties) die drei strategischen Marktsegmente Living & Care, Mobility und Specialties.



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

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

Für das Marktsegment Living & Care → produziert und verarbeitet NEVEON Schaumstoff für einen optimalen Schlaf- und Wohnkomfort. Dabei vermarktet NEVEON seine Produkte über zwei Produktlinien: .bedding (beispielsweise Matratzen, Topper, Kissen) und .upholstery (beispielsweise Möbelaufbauten und individuelle Zuschnitte). Gemäß der strategischen Ausrichtung orientiert sich NEVEON im .bedding Bereich in Richtung Matratzen-One-Stop-Shop und positioniert sich als Komplettanbieter, der von Blockschäumen über individuelle Matratzenkerne bis hin zu verkaufsfertigen White- oder Private-Label-Matratzen alles aus einer Hand anbieten kann.

Geschäftsentwicklung 2024: Schwierige Marktsituation und strukturelle Anpassungen

Wie bereits 2023 war auch 2024 ein äußerst herausforderndes Jahr für NEVEON. Neben den belasteten Lieferketten führte vor allem die schwierige Marktlage in wichtigen Kernkundensektoren – insbesondere in den Branchen Möbel, Heizung, Bau und Automotive – zu einem deutlichen Nachfragerückgang bei Schaumstoffprodukten. Während das Jahr 2023 bereits einen Tiefstand bei Wohnungsbaugenehmigungen in Deutschland verzeichnete, verschärfte sich die Lage im Bausektor – einem wichtigen Impulsgeber für den Bereich Living & Care sowie das Geschäft mit Boilerisolierungen – im Jahr 2024 weiter. Um zukünftiges Unternehmenswachstum in diesem schwierigen Umfeld zu sichern, beschloss NEVEON im Oktober 2024, die

Jürgen Kleinrath
CEO NEVEON Holding GmbH



NEVEON

Proud Member of Greiner

Headquarter	Wien, Österreich
Umsatz (Veränderung zum Vorjahr)	455 Mio. EUR (-17,4 %) ¹
Mitarbeiter:innen	2.519
Standorte	44
Länder	13
Wesentliche Technologien	
→ Block-, Form- und Verbundschaumproduktion	→ Converting (u. a. Schneiden, Retikulieren, Formprofilieren, Fräsen, Rotations- und Flächenbettstanzen)
→ Assembly (u. a. Kleben, Laminieren, Imprägnieren, Beflocken, Thermoformen)	

1 Auf vergleichbarer Basis (ohne Umsatzerlöse der mit 28.12.2023 veräußerten Greiner Perfoam Geschäftseinheiten)

defizitären deutschen Produktionsstandorte in Ebersbach und Burkhardtsdorf sowie den Verwaltungsstandort in Wiesbaden zu schließen. Zudem wurde der Produktions-Footprint durch den erfolgreichen Verkauf der südafrikanischen Standorte weiter optimiert.

Living & Care verzeichnete im Geschäftsjahr 2024, wie auch bereits im Vorjahr, ein rückläufiges Geschäft. Die Hauptursache hierfür war neben der durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Marktsättigung und der kriselnden Bauindustrie vor allem die hohe Sparquote der europäischen Verbraucher. Diese führte zu einer Verringerung der Ausgaben für langlebige Konsumgüter wie Bettwaren und Polstermöbel – und damit zu strukturellen Überkapazitäten. Trotz des herausfordernden Marktumfelds und der Erwartung eines weiterhin schwachen Marktwachstums in den kommenden Jahren investierte die Business Unit in die Entwicklung hochwertiger Schäume. Dazu zählen biobasierte Schäume sowie Schäume auf Basis massenbilanzierter Rohstoffe. Zudem wurde der große Produktionsstandort in Sibiu (Rumänien) erweitert und modernisiert.

Mobility & Specialties blickt im Luftfahrtsektor auf eine positive Entwicklung und eine steigende Marktnachfrage im Jahr 2024 zurück. Während man 2023 noch Schwierigkeiten hatte, produktionsseitig mit dem Markt Schritt zu halten, gelang es 2024, die Kund:innenanforderungen zu erfüllen und gesteigerten Nachfrage gerecht zu werden. Der Turnaround im Luftfahrtsektor zeigt eindrucksvoll, wie die Herausforderung eines während der COVID-19-Pandemie nahezu nicht existierenden Marktes und die anschließende rasche Nachfrageerholung erfolgreich gemeistert wurden. Ausschlaggebend dafür war unter anderem die Optimierung der Planungsprozesse in Zusammenarbeit mit Kund:innen sowie das Treffen datenbasierter Entscheidungen. Dadurch gelang es, sowohl mit bestehenden als auch mit neuen Kund:innen Wachstum zu generieren.

Abseits des Aviation-Sektors sah sich die Business Unit **Mobility & Specialties** aufgrund des schwierigen Marktumfelds großen Herausforderungen gegenüber. Besonders der Bereich der Boilerisolierungen litt im ersten Halbjahr 2024 unter der schwächelnden Bauindustrie und der unklaren Förderpolitik zur Novelle des Gebäude-Energie-Gesetzes (GEG) in Deutschland. Ab September verbesserte sich die Auftragslage spürbar und stieg im Vergleich zum ersten Halbjahr um etwa 20 Prozent. Der Grund dafür war der Beginn der Auszahlungen der beantragten Fördergelder. Dennoch bleibt der Markt für Boilerisolierungen, insbesondere in Deutschland, der rund 60 Prozent des Absatzmarktes ausmacht, schwer planbar. Die instabile Förderlandschaft und die Unsicherheiten im Vorfeld der bevorstehenden Wahlen in Deutschland tragen zu dieser Situation bei. Der Bereich Base Materials war geprägt von einem rückläufigen Absatzvolumen in der Automobilbranche, der Bauindustrie und im Heizungsmarkt sowie von der angespannten Lage bei Zulieferern. Dennoch gab es Positives: So konnten erste Aufträge für inhouse entwickelte Filterschäume

gewonnen und in Sibiu (Rumänien) Erfolge mit speziellen Schäumen für den Automotive-Bereich erzielt werden. Im Bereich .sports wurde ein marktreifes Konzept für zirkuläre Shockpads vorgestellt.

Projekte

Konsolidierung des NEVEON-Standortnetzwerks

Im Geschäftsjahr 2024 wurden verschiedene strategische und strukturelle Hebel in Bewegung gesetzt, um den strukturellen Überkapazitäten am Markt zu begegnen. Ein wesentlicher Schwerpunkt lag dabei auf der Konsolidierung des NEVEON-Standortnetzwerks. So wurden die NEVEON-Standorte – der strategischen Fokussierung auf Europa folgend – im Oktober 2024 im Rahmen eines Management-Buy-outs (MBO) verkauft. Zudem wurde Anfang Oktober die Schließung von drei deutschen Standorten und die Verlagerung der dort produzierten Volumen an andere Standorte des NEVEON-Produktionsnetzwerks – vor allem nach Zgierz (Polen), Sibiu (Rumänien) und Kremsmünster (Österreich) – entschieden. Die von der Schließung betroffenen Produktionsstandorte sind Ebersbach, wo Schäume für den technischen Bereich verarbeitet werden, und Burkhardtsdorf, wo Schäume für die Möbel- und Matratzenindustrie produziert werden. Trotz intensiver Bemühungen und umfassender Restrukturierungsmaßnahmen waren diese Standorte aufgrund des zunehmend herausfordernden internationalen Marktumfelds und einer stark schwächelnden Möbel-, Automobil-, Bau- und Heizungsindustrie in Deutschland und Europa nicht mehr wettbewerbsfähig. Mit der Schließung der beiden Produktionsstätten geht auch die Aufgabe der Verwaltung in Wiesbaden einher, da ein eigener Verwaltungsstandort für die verbleibenden deutschen Betriebe (Dörfles-Esbach und Nürtingen) wirtschaftlich nicht darstellbar ist.

Volle Kraft voraus für Matratzenrecycling: NEVEON und Brantner gründen Joint Venture

In Österreich werden jährlich über eine Million gebrauchte Matratzen entsorgt. Dies führt zur Freisetzung von rund 150.000 Tonnen CO₂ pro Jahr sowie zur Vernichtung wertvoller Rohstoffe. Rund 25.000 Tonnen CO₂ davon entstehen im Zuge der thermischen Verwertung – also der Verbrennung – von Matratzen. Hier setzt NEVEON gemeinsam mit dem Kreislaufwirtschaftsunternehmen BRANTNER green solutions an. Um natürliche Ressourcen zu schonen und den Übergang zu zirkulären Stoffströmen voranzutreiben, haben beide Unternehmen im Juni 2024 einen Vertrag zur Gründung eines Joint Ventures unterzeichnet. Nach Genehmigung durch die zuständigen Wettbewerbsbehörden wurde im Januar 2025 offiziell das Joint Venture mit dem Namen LOOP-it gegründet. In einem ersten Schritt soll das Gemeinschaftsunternehmen mit Sitz in Krems an der Donau (Österreich) gebrauchte Matratzen in Zusammenarbeit mit Sammelstellen und Wertstoffsammelzentren einsammeln, zerlegen und anschließend mechanisch recyceln. Die so geretteten Rohstoffe werden in einem weiteren Schritt

von NEVEON sowie von weiteren produzierenden Unternehmen zu wertvollen neuen (Verbundschaum-)Produkten, wie etwa Kuhstallmatten oder Schalldämmelementen, verarbeitet.

Gründung der Österreichischen Matratzenallianz

Ein weiterer bedeutender Schritt in Richtung eines nachhaltigen und ressourcenschonenden Umgangs mit Altmatratten wurde im Oktober 2024 mit der Gründung der Österreichischen Matratzenallianz vollzogen. Diese Interessenvertretung, ins Leben gerufen von NEVEON, MATR, Betten Eberharder und dem Climate Lab, hat sich zum Ziel gesetzt, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Geschäftsmodelle in der Matratzenbranche zu fördern sowie innovative Lösungen für den Umgang mit Altmatratten zu entwickeln. Im ersten Schritt konzentriert sich die Allianz auf zirkuläres Design, die Einführung eines digitalen Produktpasses und die Implementierung einer Inverkehrbringer-Gebühr.

Produkte

Im Schaumstoffbereich bildet die Norm ISO 9001 eine wichtige Grundlage für eine systematisch funktionierende Organisation. Sie definiert Qualitätsstandards, dient der Ermittlung und Erfüllung von Kund:innenanforderungen und gewährleistet die Herstellung normenkonformer und sicherer Produkte. Ähnlich wie im Verpackungsbereich ist die Einhaltung der REACH-Verordnung, die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung von chemischen Stoffen regelt, eine grundlegende Voraussetzung für die Herstellung sicherer Qualitätsprodukte. Abhängig von der spezifischen Branche im Schaumstoffbereich müssen unterschiedlichste Normen und Standards, wie beispielsweise IATF 16949 (Standard für die Automobilindustrie) oder EN 9100 (Standard für Organisationen in der Luftfahrtindustrie), beachtet werden. Zusätzlich belegen weitere Produktzertifizierungen wie CertiPUR™ (Test-, Analyse- und Zertifizierungsprogramm für die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitseigenschaften von Polyurethanschaumstoff), OEKO-TEX® STANDARD 100 (Label für schadstoffgeprüfte Textilien) oder Zertifizierungen von Produktionsbetrieben auf sämtlichen Stufen entlang der Produktionskette nach OEKO-TEX® STeP, dass die Produktqualität und die Sicherheit der Verbraucher:innen höchste Priorität haben. Als weitere Maßnahmen zur Sicherstellung einer funktionierenden Recyclingkette wird der Global Recycled Standard (GRS) als Gütesiegel für Textilrecycling zur Verfolgung und Überprüfung des Gehalts an recycelten Materialien in einem Endprodukt an ausgewählten Standorten implementiert. Darüber hinaus ist NEVEON REDcert2-zertifiziert und kann durch den Einsatz nachhaltig zertifizierter erneuerbarer Rohstoffe und nachhaltig zertifizierter recycelter Materialien in der Wertschöpfungskette fossile Rohstoffe einsparende Produkte bieten. Eine weitere Vorreiterrolle nimmt das Spartenunternehmen mit einem selbst entwickelten Tool zur Berechnung von CO₂-Fußabdrücken ein.

Dieses ermöglicht, die Umweltauswirkungen von Produkten an ausgewählten Standorten gemäß ISO 14067 zu ermitteln. Nach erfolgreichem Audit wurde die Berechnungslogik des Tools von TÜV Austria gemäß ISO 14067 validiert. Zudem bestätigt TÜV Austria mit der Verifizierung des Tools, dass die bereitgestellten Eingabedaten sowie die daraus berechneten Ergebnisse korrekt sind. Damit ist NEVEON Branchenvorreiter.

NEVEONs CO₂-Berechnungstool: Ein Schlüssel zur Emissionsreduktion

NEVEON hat sich als Teil der Greiner Gruppe zur Einhaltung der Science Based Targets verpflichtet. Die präzise Quantifizierung des CO₂-Fußabdrucks (Product Carbon Footprint, PCF) ist dabei ein wesentlicher Schritt, um die ambitionierten Klimaziele zu erreichen und die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gezielt zu steuern. Seit 2024 setzt NEVEON ein eigens entwickeltes Tool zur CO₂-Fußabdruckberechnung ein, das die Umweltauswirkungen von Produkten (Blockschäume, Platten, Rollen) an ausgewählten Standorten im In- und Ausland nach ISO 14067 ermittelt. Die Berechnungslogik des Tools wurde nach erfolgreichem Audit durch den TÜV Austria gemäß ISO 14067 validiert. Darüber hinaus bestätigte TÜV Austria in einem Verifizierungsaudit, dass die eingesetzten Eingabedaten und die daraus generierten Ergebnisse korrekt sind. Dadurch stärkt NEVEON seine führende Position in der Branche.

foam.hybrid eNdura: Nachhaltiges Leichtgewicht. Dauerhafter Komfort

Mit rund 70 Prozent weniger Emissionen (Stand Dezember 2023, Änderungen vorbehalten) im Produktionsprozess im Vergleich zu herkömmlichen HR-Schaumkernen mit vergleichbarer Lebensdauer setzt foam.hybrid eNdura Maßstäbe. Bei der Produktion von foam.hybrid eNdura wird einerseits ein Teil fossiler Materialien frühzeitig in der Wertschöpfungskette durch biologische Rohstoffe substituiert. Dadurch trägt foam.hybrid-eNdura mit einem Anteil von 30 Prozent nachhaltig zertifizierter erneuerbarer Rohstoffe gemäß REDcert2 zur Schonung fossiler Ressourcen bei. Andererseits reduziert der innovative foam.hybrid eNdura-Rohstoffmix die Materialmenge, die für die Herstellung von Matratzenkernen benötigt wird auf 15,4 Kilogramm – im Vergleich zu 24,5 Kilogramm bei der Produktion herkömmlicher HR-Schaumkerne. Dass der NEVEON foam.hybrid eNdura den höchsten Standards entspricht, beweisen zahlreiche Zertifizierungen. So ist das innovative Leichtgewicht REDcert2-zertifiziert, LGA-schadstoffgeprüft und erfüllt den OEKO-TEX® STANDARD 100. Zusätzlich trägt er das CertiPUR™-Label und verfügt über Zertifizierungen nach ISO 9001 und ISO 14001.

Ausblick 2025: Umsetzung der Strategie

Auch im Jahr 2025 ist im gesamten Tätigkeitsbereich von NEVEON mit einer weiterhin schwierigen Nachfragesituation zu rechnen. Dies ist unter anderem auf das unsichere geopolitische Umfeld und die anhaltend hohen Zinsen zurückzuführen, die zu einer rückläufigen Bautätigkeit geführt haben. Der schwächelnde Bausektor geht mit einem stagnierenden Heizungsmarkt und geringeren Investitionen im Bereich Wohneinrichtungen einher. Auch der Automobilsektor wird sich laut Prognosen in den kommenden Jahren nicht erholen. Vor diesem Hintergrund bleibt es das oberste Ziel, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um den schwächelnden Märkten entgegenzuwirken und sich auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. NEVEON legt dabei besonderen Wert auf betriebswirtschaftliche Effizienz und die Rückkehr zur Profitabilität. Im Jahr 2025 wird der bereits verstärkte Fokus auf das Cash Management, insbesondere auf die Optimierung des Working Capital, fortgeführt und die Verbesserung der Datenqualität intensiviert. Dadurch soll die Grundlage für umfassend datenbasierte Entscheidungen und eine wesentlich präzisere Steuerung des Unternehmens geschaffen werden.

Ein besonderes Augenmerk legt NEVEON im Geschäftsjahr 2025 auf die Umsetzung der im Jahr 2024 beschlossenen

Standortkonsolidierung. Der Fokus liegt dabei auf der schrittweisen und reibungslosen Verlagerung der Produktionsvolumina an bestehende Standorte, insbesondere nach Zgierz (Polen), Sibiu (Rumänien) und Kremsmünster (Österreich).

„Um schwächelnden Märkten entgegenzuwirken, fokussieren wir uns auf betriebswirtschaftliche Effizienz, optimieren unser Cash Management und steigern die Datenqualität für eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung.“

”

Jürgen Kleinrath
CEO NEVEON Holding GmbH

foam.hybrid eNdura. Der nachhaltig leichte Schaumstoff für dauerhaften Komfort

Produktvorteile:

- Rund 70 Prozent weniger Emissionen (Stand Dezember 2023, Änderungen vorbehalten) im Produktionsprozess im Vergleich zu herkömmlichen HR-Schaumkernen mit vergleichbarer Lebensdauer
- Einsatz von 30 Prozent nachhaltig zertifizierten erneuerbaren Rohstoffen (massen-bilanzierte Rohstoffe) nach REDcert2
- Herausragende Langlebigkeit und Formstabilität selbst bei intensiver und lang anhaltender Beanspruchung
- Ausgleichende Druckverteilung, atmungsaktives Schlafklima sowie exzellente Feuchtigkeits- und Wärmeregulierung für maximalen Komfort in jeder Schlaflage





Nachhaltigkeit

Zwischenverzeichnis

041

Nachhaltigkeitsmanagement

069

Umwelt

094

Soziales

114

Governance

130

Anhang



Nachhaltigkeits- management

Zwischenverzeichnis

042

Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement

055

Risikomanagement

059

Wesentliche Themen

064

Nachhaltigkeitsstrategie – Blue Plan

067

Nachhaltigkeitsperformance

Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement

Als global agierendes Unternehmen im Kunststoff- und Schaumstoffbereich ist Greiner in einer Branche tätig, die gerade im Bereich Nachhaltigkeit mit vielen Herausforderungen konfrontiert ist. Mithilfe einer kennzahlenbasierten Steuerung, einem gezielten Stakeholder:innenaustausch sowie einer transparenten Kommunikation treiben wir die verschiedenen Nachhaltigkeitsagenden sukzessive voran.

Wesentliche Bestandteile der Nachhaltigkeitsgovernance sind die verschiedenen Führungs- und Entscheidungsgremien, die gemeinsam und basierend auf internen wie externen Anforderungen, laufenden Aktivitäten sowie den entsprechenden Kennzahlen die Nachhaltigkeitsagenden vorantreiben. Sie tun das auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan (siehe Seite 64–66) sowie der übergeordneten Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit als eine von vier Säulen (Innovation, Globalisierung, Diversifizierung und Nachhaltigkeit) fest integriert ist. Diese Verankerung von Nachhaltigkeit erfolgte 2023 im Rahmen der Überarbeitung der Unternehmensstrategie und trägt der zunehmenden Bedeutung dieses Themas – auch für den langfristigen Erfolg des Unternehmens – Rechnung.

Die Unternehmensstrategie umfasst zudem drei Schwerpunkte: finanzielle Performance, Menschen und Kreislaufwirtschaft. Diese Schwerpunkte bilden – neben den strategischen Säulen – einen inhaltlichen wie zeitlichen Rahmen, nach dem Projekte ausgerichtet und Entscheidungen getroffen werden.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit

Der Aufbau der Nachhaltigkeitsgovernance ist so gestaltet, dass die verschiedenen Führungs- und Managementebenen, Fachabteilungen, aber auch geografischen Regionen eingebunden sind. So kann ein Verständnis für die verschiedenen Bedürfnisse und Anforderungen erlangt und auf eine breite Expertise zugegriffen werden. Dies erachten wir als Voraussetzung dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie und alle daran anknüpfenden Agenden erfolgreich umgesetzt sowie Risiken und Chancen gesteuert werden.

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

Der Vorstand berichtet mindestens vier Mal im Jahr an den Aufsichtsrat, um ihn über die wichtigsten aktuellen Entwicklungen in Kenntnis zu setzen. Der Aufsichtsrat überwacht alle wesentlichen strategischen Projekte. Neben seiner Kontroll- und Steuerungsfunktion hat er auch eine beratende Funktion und trägt somit aktiv zur nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens bei. Darüber hinaus befasst sich der Prüfungsausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Aufsichtsrats, unter anderem mit dem Jahres- und Konzernabschluss, der Umsetzung des Risikomanagements, den Berichten der internen Revision sowie der IT-Prüfung. Seit dem Geschäftsjahr 2024 beschäftigt sich das Gremium ergänzend dazu mit den ESG-Risiken sowie den Berichterstattungspflichten. Zusätzlich zu Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss wurde 2012 der Personalausschuss gegründet, der sich mit den Vorstandsverträgen und der Vorstandsvergütung befasst. Der Personalausschuss besteht aus vier Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats (siehe Tabelle Aufsichtsrat der Greiner AG auf der nächsten Seite).

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

Vorstand der Greiner AG

Name	Geburts-jahr	Erstbestellung	Mandatsdauer	Funktion im Vorstand
Dipl.-Kffr. Saori Dubourg	1971	01.03.2024	28.02.2027	Vorstandsvorsitzende Greiner AG (CEO)
Mag. Hannes Moser	1968	01.08.2011	31.12.2026	Finanzvorstand Greiner AG (CFO)
Mag. Manfred Stanek	1969	01.01.2023	31.12.2024	Vorstandsmitglied Greiner AG (COO)

Aufsichtsrat der Greiner AG

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

Unabhängigkeit und Nominierungsverfahren der Führungsgremien

Vorsitzender des Aufsichtsrats ist seit Juni 2023 Dominik Greiner. Er ist Mitglied der Eigentümerfamilie der Greiner AG und war in den fünf Jahren vor seiner Bestellung in den Aufsichtsrat kein Vorstandsmitglied oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens. Der Aufsichtsrat besteht aus vier Arbeitnehmer:innenvertretern und acht Kapitalvertreter:innen.

Der Aufsichtsrat wird von den Anteilseigner:innen im Rahmen der Hauptversammlung für eine ausgewählte Periode bestimmt. Das Auswahlverfahren für ein neues Aufsichtsratsmitglied wird von den Eigentümer:innen geleitet. Wesentliche Kriterien für die Auswahl in den Aufsichtsrat sind die gesuchten fachlichen Kompetenzen und die notwendige Erfahrung. Dabei zeichnet sich der Aufsichtsrat der Greiner AG durch ein sehr breites Spektrum an Sachkenntnissen aus. Seine Mitglieder verfügen über sich ergänzende berufliche Profile sowie internationale Erfahrungen und sind alle jünger als 75 Jahre. Dieses Alter wurde als Höchstgrenze für die Mitwirkung im

Aufsichtsrat der Greiner AG definiert. Der Aufsichtsrat ist mit österreichischen und deutschen Staatsbürger:innen bestellt. Aktuell sind zwei Frauen im Aufsichtsrat der Greiner AG (dies entspricht 25 Prozent der Kapitalvertreter:innen beziehungsweise 17 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder). Im Berichtsjahr besuchten ausgewählte Mitglieder des Aufsichtsrats eine ESG-Schulung, die sich vornehmlich mit den Pflichten und Aufgaben des Aufsichtsrats im Kontext von Nachhaltigkeit beschäftigte. So kann sichergestellt werden, dass aktuelle wie künftige Anforderungen von Seiten des Aufsichtsrats adressiert werden und die Fachkompetenz in diesem Bereich weiter zunimmt.

Nach Selbsteinschätzung des Gremiums ist der Aufsichtsrat der Greiner AG vielfältig und kompetent besetzt, wie die nachfolgende Kompetenzmatrix veranschaulicht. Der Aufsichtsrat hat die Leitlinien für die Unabhängigkeit gemäß Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex übernommen. Danach haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats die Bedingung erfüllt, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig zu sein. Die Vorstandsmitglieder der Greiner Gruppe werden vom Aufsichtsrat rekrutiert.

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

Kompetenzmatrix
Aufsichtsrat
Greiner AG

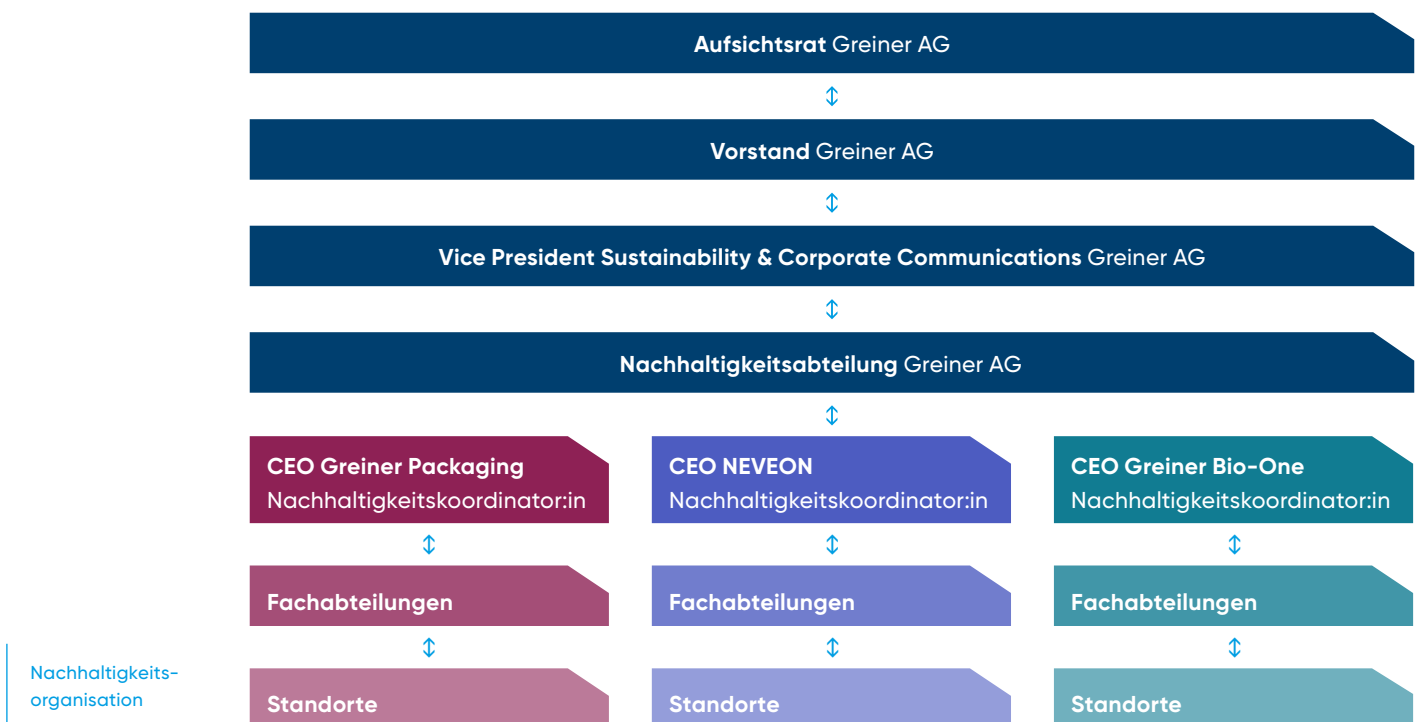
Aufbau der Nachhaltigkeitsabteilung

Die Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG kümmert sich um die gruppenweite Koordination aller Nachhaltigkeitsagenden und fungiert als Schnittstelle zwischen den Entscheidungsträger:innen in den Sparten, Bereichen und Gesellschaften. Zudem werden von dieser Abteilung in der Konzernzentrale auch die Kennzahlenerfassung, das ESG-Risikomanagement, die Wesentlichkeitsanalyse, die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Umsetzung und Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie gesteuert. In Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsstrategie gilt es, entsprechende Ziele zu definieren und bestehende Ziele – gemäß den internen und externen Anforderungen – anzupassen sowie den Zielerreichungsgrad laufend zu erheben und zu kommunizieren. Gerade die Kennzahlenerhebung ist von großer Bedeutung, da die Daten, die über die Greiner Gruppe gesammelt werden, entscheidend sind, um bereits laufende Aktivitäten zu evaluieren und gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen abzuleiten. Ohne eine geeignete Datenarchitektur und verlässliche Datenqualität ist eine effektive Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden kaum möglich.

Seit November 2022 wurde die Leitung der Abteilung von zwei Führungskräften (Co-Heads of Sustainability) ausgeübt. Im Oktober 2024 wurde die Doppelführung aufgelöst. Die nunmehrige alleinige Leiterin (Head of Sustainability) weist aufgrund ihrer Aus- und Weiterbildung sowie langjährigen Berufserfahrung im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung eine hohe fachliche Kompetenz und Eignung für diese Funktion auf.

Im Hinblick auf die Fachbereiche haben die jeweiligen Bereichsleiter:innen die Verantwortung und treiben die Entwicklungen entsprechend den Zielvorgaben voran. Die Head of Sustainability berichtet an den Vice President Sustainability & Corporate Communications, der wiederum direkt an die CEO der Greiner Gruppe berichtet. Durch diese Struktur und Managementberichterstattung ist der Vorstand jederzeit gut informiert und kann in Abstimmung mit den Sparten und jeweiligen Fachabteilungen dafür sorgen, dass die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt und die gruppenweiten Ziele erreicht werden.

Auf Spartenebene sind die sogenannten Nachhaltigkeitskoordinator:innen verankert, die in engem Austausch mit den Spartenleiter:innen, den jeweiligen Fachabteilungen und der gruppenweiten Nachhaltigkeitsabteilung stehen. Die Aufgaben der Koordinator:innen umfassen im Wesentlichen die Erfüllung der gruppenweiten Berichterstattungspflichten inklusive des Datenmanagements sowie die Koordination und Begleitung der verschiedenen Nachhaltigkeitsagenden auf Spartenebene. Darüber hinaus koordinieren sie die verschiedenen Anfragen und Erwartungen der jeweiligen Stakeholder:innen. Für strategisch wichtige Themen wie zum Beispiel Kreislaufwirtschaft gibt es in den Sparten ausgewählte Expert:innen in den Fachabteilungen, die hinsichtlich der verschiedenen Anforderungen an die Produkte und Prozesse sukzessive Kompetenz und Know-how aufbauen. Die Expert:innen stehen in engem Austausch mit den Spartenleiter:innen, die sich um die strategische Ausrichtung sowie die Steuerung der jeweiligen Agenden kümmern und direkt an den Gesamtvorstand der Greiner AG berichten.



Die Arbeits- und Entscheidungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit

Das oberste Informations- und Entscheidungsgremium für das Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext ESG ist der Nachhaltigkeitsrat, welcher vierteljährlich unter der Leitung der CEO tagt. An den Sitzungen nehmen die Spartenleiter:innen, die Nachhaltigkeitskoordinator:innen sowie der Vice President Sustainability & Corporate Communications und die Head of Sustainability teil. Je nach Agenda werden bei Bedarf auch Fachexpert:innen hinzugezogen. Der Nachhaltigkeitsrat dient der funktions- und spartenübergreifenden Information und Abstimmung zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Er stellt sicher, dass die in den Sitzungen gefällten Beschlüsse in den gruppenweiten Geschäftsabläufen und in den vor- und nachgelagerten Bereichen unserer Wertschöpfungskette umgesetzt werden. Er legt, abgeleitet von der Nachhaltigkeitsstrategie, den strategischen Rahmen und gruppenweite Ziele fest und sorgt dafür, dass Prozesse und Strukturen etabliert werden, die das Fundament für die Nachhaltigkeitsinitiativen weltweit darstellen.

Die Vorstandsvorsitzende wird in den Sitzungen des Nachhaltigkeitsrats über alle Entwicklungen informiert und ist in alle wichtigen Entscheidungen eingebunden. Das gilt auch für die Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsrat prüft und genehmigt die Liste der als wesentlich bewerteten Themen und ist übergeordnet auch für den Nachhaltigkeitsbericht verantwortlich. 2024 lag die Frauenquote der fix nominierten Teilnehmer:innen in den Sitzungen bei etwa 60 Prozent.

Neben dem Nachhaltigkeitsrat gibt es spartenübergreifend vier thematische Arbeitsgruppen: zu Umwelt & Ressourcen, Lieferkette, Produkte und die im Berichtsjahr 2024 neu gegründete Arbeitsgruppe Due Diligence. Hinzu kommt das Advisory Board für Diversität, Fairness & Inklusion, welches ebenso 2024 gegründet wurde und die thematisch entsprechende Arbeitsgruppe ablöst. In diesen Gremien arbeiten Expert:innen der Greiner AG sowie die Nachhaltigkeitskoordinator:innen und Fachspezialist:innen aus den Sparten an der Weiterentwicklung

der Nachhaltigkeitsagenden in den einzelnen Themenfeldern. Sie entwickeln spartenübergreifende Maßnahmen, deren Umsetzung von den Nachhaltigkeitskoordinator:innen in den Sparten und Standorten sowie auf Gruppenebene von den jeweiligen Expert:innen vorangetrieben wird. Darüber hinaus erarbeiten die Arbeitsgruppen Empfehlungen, die dem Nachhaltigkeitsrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

Im Berichtsjahr 2024 lag der Schwerpunkt der Nachhaltigkeits-tätigkeit unter anderem auf der sukzessiven Erweiterung und Verbesserung des Datenmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Information hinsichtlich der kommenden rechtlichen Anforderungen sowie auf verschiedenen fachlichen Schwerpunkten wie ESG-Risikomanagement, Energieeinkauf oder Sorgfaltspflichten.

Kompetenz-Portfolio der Leitungsorgane

Das erfolgreiche Gestalten und Vorantreiben von Nachhaltigkeit im Kunststoff- und Schaumstoffbereich in einem internationalen Umfeld erfordert ein Führungsteam, das sich durch vielfältige Fähigkeiten und Kompetenzen auszeichnet. Das gilt insbesondere für den Vorstand, dessen Mitglieder ein möglichst breites Spektrum an Fähigkeiten und Fertigkeiten abdecken sollen. Dazu gehört ein Verständnis für die Aus- und Wechselwirkungen im Zusammenhang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, wie etwa Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Gesundheit und Sicherheit sowie Nachhaltigkeit in den Lieferketten. Die Vorstände der Greiner AG sind aufgrund ihrer Ausbildungs- und Berufswege, ihrer Vorerfahrungen im Konzernumfeld und ihrer bisherigen Karriere bei Greiner qualifiziert, diese Auswirkungen zu managen und somit die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens voranzubringen. Zusätzlich engagieren sie sich in unterschiedlichen Gremien beziehungsweise Initiativen, die sich mit den verschiedenen Nachhaltigkeitsfragestellungen befassen, und nehmen



regelmäßig an entsprechenden Fachveranstaltungen teil. Durch ihre vielfältige Einbindung und ihr Mitwirken in einschlägigen internen und externen Gremien sind die Vorstände mit den aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit bestens vertraut. Darüber hinaus kommt es dadurch zu einer Kompetenz- und Wissenserweiterung im Vorstand hinsichtlich des Managements der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Kontext ESG.

Die Vorstandsvorsitzende (CEO) Saori Dubourg war in ihrer Funktion im Berichtsjahr 2024 unter anderem verantwortlich für die Ausrichtung und Weiterentwicklung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Dies geschah in enger Zusammenarbeit mit dem Gesamtvorstand sowie in Abstimmung mit den Spartenleiter:innen und den verschiedenen Fachbereichen. Die Nachhaltigkeitsstrategie adressiert alle als wesentlich bewerteten Aspekte. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Schwerpunktthemen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft. Die im Berichtsjahr begonnene Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wird 2025 weitergeführt. Dabei gilt es, klare Verantwortlichkeiten zu definieren, die Nachverfolgung von Maßnahmen zur Zielerreichung transparent zu gestalten und bestehende Ziele anzupassen beziehungsweise neue Ziele auf Gruppenebene zu erarbeiten.

Unterstützt werden diese Bemühungen durch die Funktion des COO, die bis Dezember 2024 von Manfred Stanek ausgefüllt wurde. Die mit den Themen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft in Zusammenhang stehenden Aktivitäten im Bereich Produktnachhaltigkeit basieren auf dem Erfahrungsschatz, dem Engagement und dem umfassenden Marktverständnis der CEO, aber auch des COO, der bis Mai 2023 Spartenleiter von Greiner Packaging war und dort über Jahre hinweg Einblick in die Branche und in Marktanforderungen erlangen konnte.

Neben den Umweltthemen liegt der Fokus der Nachhaltigkeitsarbeit der Vorstände auf der Unternehmenskultur und Personalwirtschaft. Die Bereiche Diversität und Mitarbeiter:innenentwicklung liegen in der Ressortverantwortung der CEO und werden in Zusammenarbeit mit den Vorständen sowie der Personalabteilung und weiteren Expert:innen vorangetrieben. Das Thema Gesundheit und Sicherheit liegt im Verantwortungsbereich des COO. Gemeinsam mit seinem Team war er maßgeblich an der Verbesserung der gruppenweiten Kennzahlenerhebung, der Förderung des Bewusstseins sowie damit der Verbesserung der Arbeitsunfallraten beteiligt. Darüber hinaus fungiert er als Entscheidungsträger in Sachen verantwortungsbewusste Beschaffung und bringt einschlägige Kenntnisse aus dem nachhaltigen Lieferkettenmanagement mit.

	Dipl.-Kffr. Saori Dubourg	Mag. Hannes Moser (CFO)	Mag. Manfred Stanek (COO)
Unternehmensführung und Strategieentwicklung	x	x	x
Kund:innenspezifische Perspektiven	x	x	x
Technologie- und Produktentwicklung	x		x
Internationale Märkte	x	x	x
Finanzwirtschaft	x	x	
Unternehmens- und Kapitalmarktrecht		x	
Personalwirtschaft	x		x
Mitarbeiter:innenspezifische Perspektiven	x	x	x
Digitalisierung	x	x	x
Kompetenz Nachhaltigkeit und Regulatorik	x	x	x
Internationale Erfahrungen bzw. Lebenshintergründe	x	x	x

Der Finanzvorstand (CFO) Hannes Moser ist mit der Entwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Umsetzung der damit zusammenhängenden EU-Regularien wie der EU-Taxonomie-Verordnung betraut. Er kann sich dabei auf sein Wissen und seine Erfahrungen im Bereich Bilanzierung und Finanzberichterstattung stützen. Aufgrund der zunehmenden Verschränkung des Nachhaltigkeitsmanagements mit dem Finanzbereich ist er federführend, wenn es um nachhaltiges Finanzwesen geht, und verantwortete daher auch das 2022 unterzeichnete nachhaltige Schulscheindarlehen. Nach Selbsteinschätzung des Gremiums ist der Vorstand der Greiner AG vielfältig und kompetent besetzt, wie die Kompetenzmatrix veranschaulicht.

Vergütungsanreize für Leitungsorgane

Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vergütungsmechanismen ist ein wichtiger Anreiz zur erfolgreichen Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenden. Greiner hat dies für ausgewählte Führungskräfte realisiert. Abgeleitet von der Nachhaltigkeitsstrategie werden für die Führungskräfte jährlich fachspezifische, individuelle Ziele und deren Gewichtung vereinbart. Somit ist die Vergütung des Vorstands sowie weiterer Führungspersonen nicht nur an finanzielle Leistungskriterien, sondern auch an nichtfinanzielle Nachhaltigkeitskriterien (ESG) geknüpft, welche die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele fördern. Die Verknüpfung von finanziellen Zielvorgaben, wie etwa Ergebnis- und Rentabilitätsziele, mit nichtfinanziellen Zielvorgaben entspricht dem Interesse der Eigentümer:innen und dient der nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Entwicklung der Unternehmensgruppe. Die Messung der individuellen Zielerreichung der Führungskräfte im Nachhaltigkeitsbereich basiert auf den jährlich erhobenen nichtfinanziellen Kennzahlen und Aktivitäten, die durch externe Stellen validiert werden.

Eine einheitliche gruppenweite Vergütungspolitik gibt es bei Greiner bisher noch nicht. Die Vergütungsmechanismen obliegen den einzelnen Sparten, der Greiner AG sowie teilweise den lokalen Organisationen. Im vierten Quartal des vorliegenden Geschäftsjahres wurde mit der Erarbeitung einer gruppenweiten Vergütungspolitik begonnen, die im Folgejahr abgeschlossen werden soll.

2024 wurde ein kollektives Nachhaltigkeitsziel im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für alle Mitarbeiter:innen, die eine Leistungsbeurteilung auf Basis von individuellen Zielen haben, verpflichtend eingeführt. In den kommenden Jahren sollen weitere Nachhaltigkeitsziele als Fixbestandteil der variablen Vergütung dazukommen.

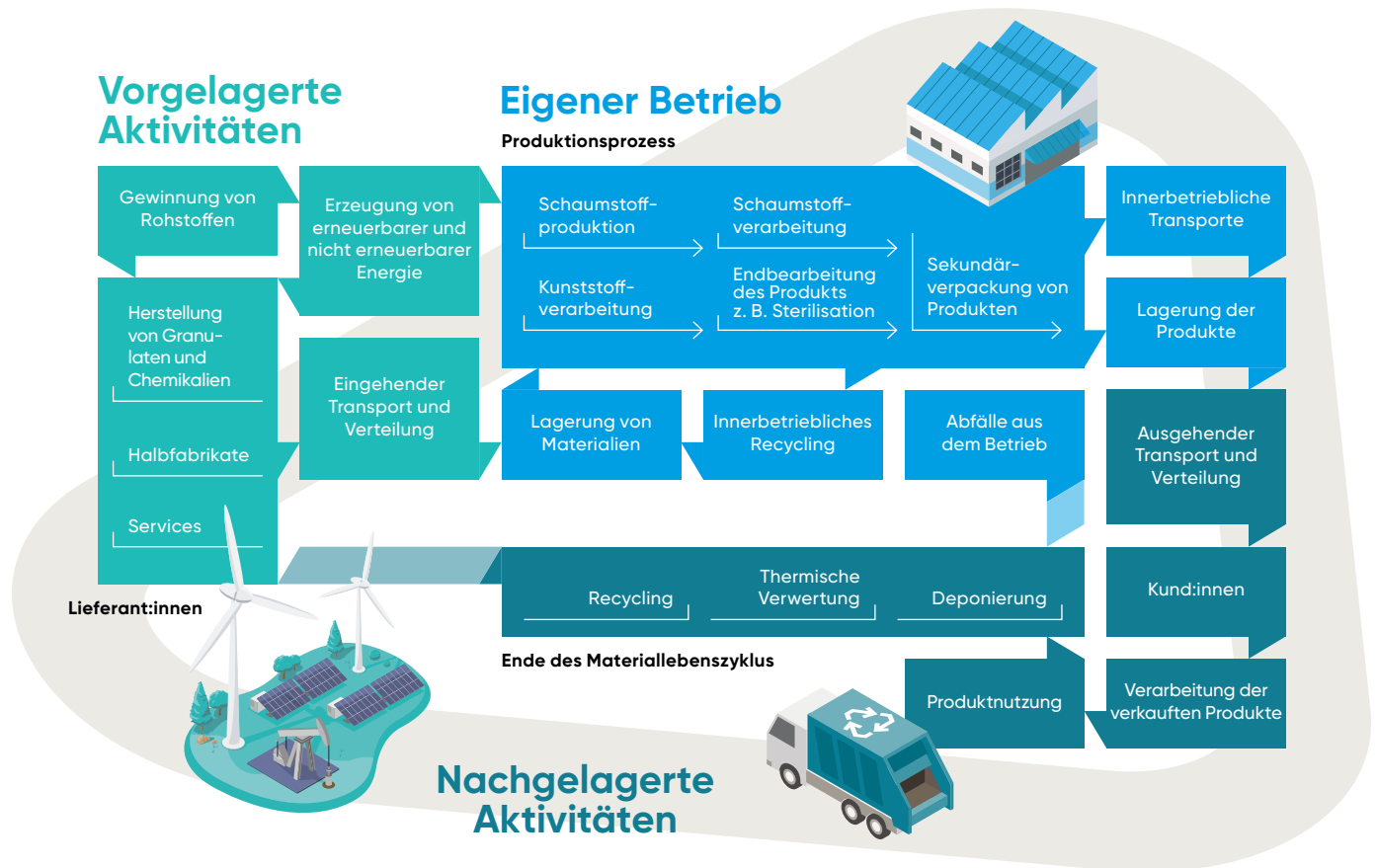
Greiner-Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der Greiner Gruppe ist ein komplexes Netzwerk von miteinander verbundenen Prozessen, die je nach Sparte leicht variieren, sich aber in der unten dargestellten Übersicht gesamtheitlich abbilden lassen. Sie umfasst unterschiedliche Schritte, von der Rohstoffgewinnung und Herstellung der Ausgangsmaterialien und der Bereitstellung von Energie im vorgelagerten Bereich über die Verarbeitung der verschiedenen Materialien zu hochwertigen Produkten durch Greiner bis hin zu ihrer Nutzung und letztlich der Entsorgung oder Wiederverwendung der Produkte und Verpackungsmaterialien im nachgelagerten Bereich der Wertschöpfungskette. Dabei sind je nach Produktlebenszyklusphase verschiedene Stakeholder:innen involviert.

Die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen eines Unternehmens (Inside-out-Perspektive) entstehen nicht nur direkt im Zusammenhang mit den eigenen Aktivitäten, sondern auch in den vor- und nachgelagerten Bereichen und Phasen. Auch finanzielle Chancen und Risiken für die Greiner Gruppe können sich – außerhalb des unmittelbaren Wirkungsrums der Geschäftstätigkeit – in anderen Bereichen der Wertschöpfungskette oder aufgrund der Abhängigkeit von Ressourcen auf tun (Outside-in-Perspektive). Das Nachhaltigkeitsmanagement, der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und die Identifikation von ESG-Auswirkungen, -Risiken und -Chancen wie auch die Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan 2030 umfassen ebenfalls diese Bereiche und die damit zusammenhängenden Geschäftsbeziehungen mit Lieferant:innen, Kund:innen und anderen Stakeholder:innen.

Unsere Strategien und unternehmerischen Aktivitäten orientieren sich an den vielfältigen Markt- und Kund:innenanforderungen. Die enge Zusammenarbeit mit Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Stakeholder:innengruppen circa bildet das Fundament für die Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen. Sie ermöglicht uns außerdem die Erschließung neuer Märkte und trägt somit zum langfristigen Erfolg von Greiner bei.

Am Beginn der Wertschöpfungskette steht die Ressourcengewinnung und Erzeugung der Ausgangsstoffe, die Greiner bezieht und zu Produkten verarbeitet. Der Großteil (ca. 90 Prozent) der Ausgangsstoffe entfällt auf verschiedene Kunststoffe und Chemikalien, die von den drei Sparten zur Herstellung der Produkte benötigt werden. Im Vordergrund steht dabei die Erdölgewinnung und -verarbeitung zu Kunststoffgranulaten durch die Petrochemie sowie die Gewinnung und Herstellung verschiedenster Chemikalien und Zusatzstoffe. Neben den Rohstoffen und Chemikalien bezieht die Greiner Gruppe auch Halbfertigerzeugnisse und nimmt vielfältige Dienstleistungen in Anspruch.



Zur Gewinnung, Herstellung und Verarbeitung der Einsatzstoffe zu Produkten wird sowohl in der Vorkette als auch in den eigenen Betrieben Energie benötigt. Insbesondere die Erzeugung von Kunststoffgranulaten und Chemikalien ist energieintensiv. Für die eigenen Produktionsprozesse benötigt Greiner überwiegend elektrische Energie. Neben Strom, den wir bereits überwiegend aus erneuerbaren Quellen beziehen, verbrauchen wir auch Öl, Gas und Treibstoffe – also fossile Energieträger.

In allen Kernbereichen der Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert, aber auch innerbetrieblich) kommt es zu zahlreichen Transport- und Logistikleistungen. Das wichtigste Transportmittel unserer Eingangs- und Ausgangslogistik ist der Lkw. Auch der Schienengüterverkehr wird genutzt. Interkontinentale Transporte werden überwiegend per Seefracht abgewickelt. Die so bezogenen Güter werden in verschiedenen Zwischenschritten und schlussendlich im Rahmen der eigenen Produktion gelagert. Dies kann zentral sowie auch lokal erfolgen.

Die Produktionsprozesse in den Betrieben von Greiner können trotz ähnlicher Ausgangsstoffe je nach Produkt stark variieren. So unterscheiden sich beispielsweise die Prozesse zur Herstellung von Kunststoffprodukten erheblich von jenen zur Erzeugung von Schaumstoffprodukten. Daher sind die nachfolgenden Informationen zu den Ausgangsstoffen, Prozessen und Produkten nach Sparten differenziert dargestellt:

Greiner Packaging erzeugt vornehmlich Kunststoffverpackungen für die Food-, Non-Food- und Multi-Use-Industrie wie beispielsweise Joghurtbecher, Trinkflaschen oder auch technische Kunststoffteile, die in Haushalts- oder Gartengeräten Verwendung finden. Ausgangsprodukte sind Kunststoffgranulate beispielsweise aus Polypropylen (PP), Polystyrol (PS), Polyethylen (PE) oder Polyethylenterephthalat (PET). Hergestellt werden die verschiedenen Verpackungen meist im Tiefzieh- oder Spritzgussverfahren.

NEVEON produziert überwiegend Schaumstoffe aus Polyurethanen (PU), die zu Matratzen, Polster, Flugzeugsitzen oder Wärme- oder Akustikdämmstoffen weiterverarbeitet werden. Um optimale Produkteigenschaften in den jeweiligen Verwendungsbereichen zu erreichen, braucht es eine Vielzahl an Zusatzstoffen wie beispielsweise Pflanzenöle, Aktivatoren und Katalysatoren, Füll- und Klebstoffe, Farben, Flammenschutzmittel oder antibakterielle Wirkstoffe. Darüber hinaus werden Stahl für die Federkerne, verschiedene Textilien, Vliese, Dekore und weitere Komponenten verarbeitet.

Greiner Bio-One ist ein Medizintechnikunternehmen, dessen Kund:innen Labore, Krankenhäuser, Arztpraxen, Blutbanken, Universitäten sowie im Gesundheitswesen tätige Unternehmen sind. Wichtigster Rohstoff für die im Spritzguss- oder Extrusionsverfahren hergestellten Produkte wie Blutentnahmeröhrchen, Petrischalen, Pipetten, Platten und Flaschen

sind Kunststoffgranulate. Diese werden aus dem thermischen Kunststoff Polyethylenterephthalat (PET), aber auch aus anderen Materialien wie beispielsweise Polystyrol (PS) hergestellt.

Innerhalb der Produktion führt Greiner, wo möglich, Materialien einem internen Recycling zu. Dies gilt beispielsweise für sogenannte Stanzgitter, die direkt in der Produktion aufgemahlen und wiederverwendet werden (In-Process-Recycling). Produkte, die aufgrund verschiedener Kriterien nicht weiterverarbeitet oder verkauft werden können, werden – sofern technisch machbar – ebenfalls recycelt (Post-Industrial-Recycling).

Nach der Herstellung werden die Produkte verpackt und meist per Lkw oder Bahn an die jeweiligen Abnehmer:innen zur Weiterverarbeitung versandt. Bei Greiner Packaging sind diese Abnehmer:innen unter anderem Abfüllanlagen wie Molkereien, von denen aus die Produkte in den Groß- und Einzelhandel gelangen und schließlich die Endkund:innen erreichen. Bei NEVEON können weitere Verarbeitungsschritte durch Greiner-Kund:innen erfolgen, bevor die Produkte ihrer endgültigen Nutzung zugeführt werden.

Am Ende der Nutzungsphase werden die meisten der von Greiner hergestellten Produkte entweder thermisch verwertet,

deponiert oder über Recyclingströme in den Produktionskreislauf zurückgeführt (Post-Consumer-Recycling). Die Wahl der Entsorgungsmethode hängt maßgeblich von der marktspezifischen Entsorgungsinfrastruktur und den gesetzlichen Vorgaben ab, wie beispielsweise Hygienevorschriften im medizinischen Bereich. Besonders hervorzuheben ist, dass Greiner in seinem serbischen Recyclingwerk PET aufbereitet, um die dabei gewonnenen r-PET-Flakes intern wieder als Ausgangsmaterial zu nutzen.

Stakeholder:innen

Wir verfolgen das Ziel, einen positiven Mehrwert für alle Interessengruppen zu generieren. Dabei respektieren wir die vielfältigen Sichtweisen, Einstellungen und Erwartungen unserer Stakeholder:innen und bemühen uns um einen fairen Interessenausgleich sowie eine transparente Kommunikation. Ziel ist es, in einem kontinuierlichen Austausch mit den unterschiedlichen Interessenträger:innen zu stehen. Die Art der Themen, die gewählten Dialogformate und die Frequenz der Kommunikation variiert dabei je nach Interessengruppe.

Stakeholder:innengruppen und Dialogformate

	Interessen der Stakeholder:innen	Dialogformate
Mitarbeiter:innen	→ Langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes → Faire Entlohnung und Arbeitsplatzbedingungen → Anerkennung von Leistung → Chancengleichheit → Gesundheits- und Arbeitsschutz → Transparente Kommunikation → Weiterbildungsmöglichkeiten	Unsere Dialogformate unterscheiden sich je nach Thema und wir bedienen uns dabei verschiedener Kommunikationskanäle wie direkte Ansprache, physische oder virtuelle Townhalls, Intranet, globales Mitarbeiter:innenmagazin oder Mitarbeiter:innengespräche.
Eigentümer:innen	→ Langfristige, nachhaltige Wertsteigerung → Unternehmenswerte im Einklang mit der Werterhaltung der Familie Greiner → Reputation der Greiner Gruppe	Der Familiengeschafterrrat tagt in regelmäßigen Abständen und erhält Updates zur geschäftlichen Entwicklung und zu Nachhaltigkeitsinitiativen.
Kund:innen	→ Zuverlässigkeit → Qualität & Sicherheit → Gute Kund:innenbeziehung → Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis → Nachhaltigkeit der Produkte	Im Kund:innendialog verfolgen wir unterschiedliche Ansätze, die sich in ihrer Häufigkeit und ihren Mustern unterscheiden. Direkte Ansprechpartner:innen sind unter anderem unsere Key-Account-Manager:innen und unsere Nachhaltigkeitskoordinator:innen.
Lokale Gemeinschaften	→ Sicherung der Arbeitsplätze → Positiver Beitrag zur lokalen Gemeinschaft	Wir schätzen die kulturellen Unterschiede an jedem Standort und überlassen es unseren Kolleg:innen vor Ort, auf standortspezifische Bedürfnisse einzugehen. Wir leisten maßgeschneiderte Beiträge und entwickeln Lösungen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden.
Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen	→ Langfristige Geschäftsbeziehung → Faire Zusammenarbeit → Stabile:r und verlässliche:r Geschäftspartner:in → Transparente Anforderungen → Verantwortungsvolle Beschaffung	Wir teilen unsere Erwartungen und Ziele regelmäßig mit unseren Lieferant:innen sowie Geschäftspartner:innen und definieren gemeinsame Zielsetzungen.
Verbände & Plattformen	→ Intensiver Austausch → Erarbeitung gemeinsamer Lösungsansätze für bestehende Herausforderungen	Wir sind in nahezu allen Ländern in verschiedenen Industrie- oder Branchenverbänden sowie Plattformen aktiv. Wertvoll sind für Greiner vor allem Plattformen, auf denen verschiedenste Stakeholder:innen der Wertschöpfungskette vertreten sind.
Nichtregierungsorganisationen (NGOs) & Wissenschaft	→ Einhaltung von Rechtsvorschriften → Reduktion unserer negativen Umweltauswirkungen → Erhalt einer lebenswerten Umwelt → Intensiver Austausch → Transparente Kommunikation	Wir pflegen intensive Gespräche und Kooperationen mit Universitäten und anderen wissenschaftlichen Forschungsinstitutionen, die im Rahmen der Grundlagenforschung nachhaltige Lösungen entwickeln.
Politik & Regulierungsbehörden	→ Einhaltung von Rechtsvorschriften und Normen → Sicherung der Arbeitsplätze → Zahlung von Abgaben, Steuern und Sozialleistungen → Förderung des Klimaschutzes und Forcierung einer zirkulären Wirtschaft	Wir haben den Dialog mit politischen Entscheidungsträger:innen intensiviert, sowohl durch unsere Beteiligung an Branchenverbänden als auch durch direkte Gespräche. Besonders im Kontext der sich wandelnden Gesetzgebung in Bezug auf Einwegprodukte aus Kunststoffen nehmen wir aktiv an diesen Debatten teil.
Medien	Redaktion: → Erhalt von Informationen, die relevant für die Zielgruppen der Medien sind (Leser:innen, Zuschauer:innen etc.) → Informationsvorsprung gegenüber anderen Medien, mit denen sie im Wettbewerb stehen → Schnelle Auskunft bei An-/Rückfragen Anzeigenabteilung: → Erlöse durch entgeltliche Kooperationen (Anzeigen, Advertorials)	Wir laden regelmäßig ausgewählte Vertreter:innen zu Pressegesprächen und -konferenzen ein, verschicken Pressemitteilungen, organisieren Interviews und Pressereisen, nehmen an relevanten Messen und Veranstaltungen teil und fördern den informellen Austausch mit unterschiedlichen Vertreter:innen der Medienbranche.

Mitgliedschaften & Initiativen

Für die komplexen Herausforderungen unserer Zeit, wie den Kampf gegen die Klimakrise und die Etablierung einer Kreislaufwirtschaft, braucht es gemeinsame Lösungen – über alle Länder, Branchen und Stufen der Wertschöpfungskette hinweg. Daher sind wir Mitglied in diversen Organisationen und unterstützen Initiativen, in denen unterschiedlichste Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen sowie Finanzinstitute daran arbeiten, unsere Wirtschaft nachhaltiger zu gestalten. Die Mitgliedschaften, Partnerschaften und Sponsorings von Greiner müssen der unternehmensinternen Spenden- und Sponsoringrichtlinie entsprechen. Von einer Förderung ausgeschlossen sind unter anderem politische Parteien und deren Vorfeldorganisationen sowie alternative religiöse Bewegungen und Einrichtungen. Unsere strategisch bedeutendsten Mitgliedschaften im Bereich Nachhaltigkeit sind jene bei der Ellen MacArthur Foundation, der Business Coalition for a Global Plastics Treaty, der Plattform Verpackung mit Zukunft und der Alliance to End Plastic Waste. Greiner Packaging ist Teil des Forums Rezyklat, das praxis- und verbraucher:innennahe Lösungen für recycelbare Verpackungen entwickelt. Außerdem sind wir Mitglied der Unternehmensplattform respACT, der österreichischen Industriellenvereinigung und von regionalen Netzwerken wie Business Upper Austria. Weitere Initiativen und Projekte, die wir unterstützen, sind der UK Plastics Pact, die Circular Plastics Alliance, die LIT Factory, HolyGrail2.0, PRE Plastics Recyclers Europe, die SCS Styrenics Circular Solutions, PET2PACK und REC2PACK.

Ellen MacArthur Foundation & New Plastics Economy

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

ellenmacarthurfoundation.org



Business Coalition for a Global Plastics Treaty

Im Jahr 2022 haben wir uns der neu gegründeten Business Coalition for a Global Plastics Treaty angeschlossen, die von der Ellen MacArthur Foundation und dem WWF initiiert wurde. Gemeinsam mit mehr als 150 Mitgliedern entlang der Kunststoff-Wertschöpfungskette, Finanzinstituten und NGO-Partner:innen fordern wir ein ambitioniertes, globales UN-Abkommen.

businessforplasticstreaty.org



Alliance to End Plastic Waste

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

endplasticwaste.org



Plattform Verpackung mit Zukunft

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

verpackungmitzukunft.at



UN Global Compact

Greiner ist 2020 dem UN Global Compact (UNGC), der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, beigetreten. Damit bekennen wir uns zu den zehn universellen Prinzipien des UNGC in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die auf verschiedenen zentralen Konventionen der Vereinten Nationen (United Nations, UN) basieren. Wir leisten einen aktiven Beitrag zur Förderung und Einhaltung dieser Prinzipien sowie zur Umsetzung der UN-Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Der vorliegende Bericht gibt Einblick in die Maßnahmen und Aktivitäten, die wir in den einzelnen Bereichen des UNGC und zur Erfüllung der SDGs im Berichtszeitraum umgesetzt haben.

unglobalcompact.org



Sustainable Development Goals (SDGs)

2015 wurde im Rahmen eines Gipfeltreffens der Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) beschlossen. Die 17 Ziele dienen als Handlungsanweisung für Regierungen, Unternehmen, Städte und Zivilgesellschaften. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und leisten mithilfe verschiedener Nachhaltigkeitsaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele.

Mit Blick auf unser Geschäftsmodell und unser Kerngeschäft haben wir im Zuge der 2023 erneut durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse durchleuchtet, auf welche SDGs wir die größten Auswirkungen haben. Unter Einbeziehung der gesamten Wertschöpfungskette stehen die SDGs 3, 5, 8, 12 und 13 im Zentrum unserer Bemühungen.

sdgs.un.org/goals



SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen



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

SDG 5 Geschlechtergleichheit



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

SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



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

SDG 12 Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion



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

SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz



Klimaschutz ist eine der drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan und steht daher an oberster Stelle unserer Nachhaltigkeitsagenda. Mit zahlreichen Maßnahmen, wie der sukzessiven Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energie und der Förderung von Energieeffizienz in der Produktion, streben wir eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen an. Ziel ist es, die gruppenweiten Klimaziele zu erreichen, die 2023 durch die Science Based Targets initiative (SBTi) bestätigt wurden und sowohl die direkten als auch die indirekten Emissionen von Greiner umfassen.

Risikomanagement

Als weltweit agierendes Unternehmen ist Greiner unterschiedlichen finanziellen, operativen und strategischen Risiken ausgesetzt, die es zu steuern gilt. Dabei rücken verstärkt ESG-Risiken (Environment, Social und Governance) in den Vordergrund. Auswirkungen und Risiken, die im Zusammenhang mit diesen Bereichen stehen, sollten sowohl aus der Inside-out-Perspektive als auch aus der Outside-in-Perspektive betrachtet werden. In der Outside-in-Betrachtung gilt es, jene finanziellen Risiken – aber auch Chancen – zu identifizieren, die durch externe Entwicklungen im ESG-Kontext für das Unternehmen bestehen. Beim Inside-out-Ansatz geht es darum, die Auswirkungen der eigenen Aktivitäten und jener in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu analysieren.

Risiken erfolgreich steuern

Die strukturierte Erfassung und Klassifizierung von Risiken ist Voraussetzung, um diese steuern und im Idealfall sogar in Chancen umwandeln zu können. Im Jahr 2016 haben wir ein gruppenweites Risikomanagementsystem etabliert, das systematisch und in regelmäßigen Abständen relevante Risiken erfasst, analysiert und bewertet. Bei der klassischen Risikoerhebung handelt es sich um eine regelmäßige oder anlassbezogene Evaluierung von strategischen, finanziellen, operativen, rechtlichen und Nachhaltigkeitsrisiken. Die Risikoidentifikation wird durch die Abteilung Internal Audit & Risk Management auf Gruppen-, Sparten- und Standortebene durchgeführt. Wir folgen dabei dem international verbreiteten Vier-Phasen-Risikomanagement-Kreislauf:

Vier-Phasen-Risikomanagement-Kreislauf



Um eine gesamtheitliche Betrachtung finanzieller und nicht-finanzieller Risiken zu erreichen, sind sowohl das Management als auch die verschiedenen Fachbereiche in den Risikomanagementprozess involviert. Dieser Prozess wird vom gruppenweiten Internal Audit & Risk Management geleitet und in jeder operativen Sparte vom Spartenrisikomanager unterstützt. Die Führungs- und Aufsichtsgremien (Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats) des Unternehmens werden regelmäßig und im Bedarfsfall umgehend über relevante Risiken informiert. Im Zuge der Risikoidentifikation werden auch mögliche Chancen abgeleitet, um diese in Zukunft in die strategische Arbeit des Konzerns zu integrieren. Im Berichtszeitraum wurde das Risikomanagementsystem weiterentwickelt und an die Anforderungen internationaler Standards ausgerichtet. Des Weiteren wurde eine Anpassung des Greiner Risk Universe vorgenommen, eine erste quantitative Definition des Risiko-Apports durchgeführt sowie die „Bottom-up“-Risikoidentifikation gestärkt. Zusätzlich wurde 2024 eine neue Risikomanagement-Software eingeführt.

ESG-Risikomanagement

Im Zuge der Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems wurden 2023 auch explizit ESG-Risiken (Outside-in-Perspektive) integriert, um die Risiken und Chancen für Greiner im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten systematisch zu erfassen, zu bewerten und zu steuern. Die vollständige Integration der ESG-Risiken in den klassischen Risikoprozess auf Gruppenebene wurde 2024 abgeschlossen. Die dabei identifizierten Top-Risiken wurden gemäß dem Ansatz des Unternehmensrisikomanagements mit den relevanten Expert:innen erhoben und bewertet sowie dem Management und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats mitgeteilt.

Neben der Erhebung der ESG-Risiken und damit der Outside-in-Perspektive wurden 2024 auch sogenannte Impact Workshops durchgeführt. Diese orientierten sich an den für Greiner wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und hatten zum Ziel, die Inside-out-Perspektive und damit die Auswirkungen von Greiner auf Menschen und Umwelt zu erfassen. Die Erhebung der Auswirkungen erfolgte unter der Beteiligung relevanter Fachexpert:innen vom Gruppen- sowie Spartenseite und wurde von gruppenweiten Internal Audit & Risk Management geleitet und durch die Nachhaltigkeitsabteilung begleitet.

Ein weiterer wesentlicher Schritt in diesem Bereich wurde 2024 mit der Erhebung der Klimarisiken und Klimaszenarien gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der EU-Taxonomie begonnen. Die Ermittlung der physischen sowie transitorischen Klimarisiken erfolgte dabei unter der Berücksichtigung zweier Klimaszenarien (Einklang mit dem Ziel des Pariser Klimaschutzübereinkommens: SSP1 mit RCP 2.6 und Fossile Entwicklung: SSP5 mit RCP 8.5) sowie drei verschiedener Zeithorizonte (2030, 2035 und 2050). Auf Basis zahlreicher wissenschaftlicher Daten und Statistiken wurden die akuten und die chronischen Klimagefahren auf Standortebeine für alle konsolidierten Greiner-Gesellschaften erhoben und bewertet. Die Einschätzung der transitorischen Risiken erfolgte auf Sparten- beziehungsweise Gruppenebene. Neben den Risiken und Chancen für Greiner wurden auch die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette in diesem Zusammenhang evaluiert. Dabei wurde vornehmlich die Lieferant:innenlandschaft evaluiert, da die Kund:innenlandschaft der Greiner Gruppe vergleichsweise diversifiziert ist und es dadurch zu keinen substantziellen Auswirkungen durch beispielsweise den Ausfall einzelner Kund:innen kommen kann. In weiterer Folge und damit mit dem nächsten Berichtsjahr sollen die identifizierten Top-Risiken (Bruttobetrachtung) mit dem Topmanagement diskutiert und auf Standortebeine kommuniziert werden. Im Anschluss gilt es, die jeweiligen Gegensteuerungsmaßnahmen zu erheben, um zu einer finalen Nettobetrachtung zu kommen.

Ein weiterer Baustein im Risikomanagement ist die Erfassung, Bewertung und Steuerung auf Basis von Managementsystemen wie beispielsweise dem Umweltmanagementsystem ISO 14001. Diese Erhebung erfolgt losgelöst vom gruppenweiten ESG-Risikomanagementprozess in den Betrieben und kann je nach Art des Managementsystems ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen umfassen. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen meist direkt auf Standortebeine in die verschiedenen Prozesse, Aktivitäten und Zielsetzungen ein. In der nachfolgenden Tabelle finden sich die 2024 identifizierten wichtigsten ESG-Risiken und Auswirkungen sowie mögliche Gegensteuerungsmaßnahmen.

1

Erhebung der
ESG-Risiken (Outside-in)

2

Erhebung der
Auswirkungen (Inside-out)

3

Klimarisiko- und
Klimaszenarioanalyse

ESG	Schwerpunkt	ESG-Risiken (Outside-in) & -Auswirkungen (Inside-out)	Steuerungsmaßnahmen	Chancen
Umwelt	Klima & Produkte	Inside-out: Verarbeitung erdölbasierter Kunststoffe führt vorgelagert zu Treibhausgasemissionen und trägt damit zur Erderwärmung bei.	Nutzung recycelter Kunststoffe oder nicht erdölbasierter Materialien, verschiedene Aktivitäten im Bereich Kreislaufwirtschaft sowie Investments in zirkuläre Business Ventures, Berücksichtigung der Gesamtemissionen im Produktdesign, klare Zielsetzungen im Bereich Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft	Wettbewerbsvorteil und Erschließung neuer Märkte durch ein nachhaltigeres Produktportfolio und innovative Lösungen
		Inside-out: Ein großer Anteil des Produktportfolios wird aktuell am Ende des Lebenszyklus verbrannt, was zu steigenden Emissionen nach der Nutzungsphase führt.	Berücksichtigung der Gesamtemissionen im Produktdesign mit einem Fokus auf Recyclingfähigkeit sowie klare Zielsetzungen in den Bereichen Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft	Wettbewerbsvorteil und Erschließung neuer Märkte durch ein nachhaltigeres Produktportfolio und innovative Lösungen
	Regulatorik & Rohstoffe	Outside-in: Regulatorische Vorgaben können gruppenweit zu einer begrenzten Verfügbarkeit und damit steigenden Kosten von sekundären und/oder bio-basierten Rohstoffen führen.	Monitoring der relevanten Regularien, proaktiver Kund:innen- und Lieferant:innendialog und kontinuierliche Weiterentwicklung eines nachhaltigen Produktportfolios	Wettbewerbsvorteil durch Erschließung neuer Produkt- und Kund:innensegmente durch proaktive Umsetzung relevanter Anforderungen
	Markt & Produkte	Outside-in: ESG-basierte Veränderungen und Kund:innenanforderungen im Produktbereich können zu steigenden Kosten in der Produktherstellung führen.	Monitoring der relevanten Anforderungen, proaktiver Kund:innendialog und gezielte Produktentwicklung unter Berücksichtigung einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft	Wettbewerbsvorteil durch proaktive Anpassung und Vorreiterrolle im Bereich innovativer Lösungen und nachhaltiger Produkte
	Markt & Produkte (Sicherheit)	Outside-in: Abweichungen von verpflichtenden Vorgaben im Bereich Produktsicherheit (insb. bei Medizinprodukten und Lebensmittelverpackungen) können zu finanziellen Strafen und/oder Reputationsschäden führen. Inside-out: Etwaige Sicherheitsmängel (insb. bei Medizinprodukten, Nahrungsmittelverpackungen oder der chemischen Komposition von Schaumstoff) können zu Konsument:innen- oder Patient:innenschäden führen.	Implementierung, Überwachung und Sicherstellung der Wirksamkeit der entsprechenden Qualitätsmanagementsysteme, um die relevanten Vorgaben auch bei sich verändernden Anforderungen zu erfüllen	Wettbewerbsvorteil durch Reputation als verlässlicher Geschäftspartner
Soziales	Mitarbeiter:innen – Image	Outside-in: Das negativ behaftete Image der Kunststoffbranche kann eine erhöhte Fluktuation sowie einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und damit zu Schlüsselpersonal bewirken.	Maßnahmen in den Bereichen Employer Branding sowie ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement	Image- und Wettbewerbsvorteil als zukunftsgerichteter Arbeitgeber
	Mitarbeiter:innen – Diversität	Outside-in: Ein negatives Arbeitsumfeld infolge einer schwachen Unternehmenskultur kann die Fluktuation erhöhen und dadurch die Personalkosten steigern.	Gezielte Maßnahmen in den Bereichen Employer Branding sowie Diversität, Inklusion und Vielfalt, offene Unternehmenskultur, regelmäßige Schulungen in den Bereichen Compliance und Anti-Korruption	Wettbewerbsvorteil durch eine starke Reputation und hohe Mitarbeiter:innen-zufriedenheit

	Mitarbeiter:innen – Arbeitssicherheit	Inside-out: Ein mangelndes Bewusstsein für Arbeitssicherheit kann zu vermeidbaren Unfällen führen und die Sicherheit der Mitarbeiter:innen gefährden.	Gezielte Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit (ISO 45001, Schulungen und Trainings, gruppenweite Richtlinien, klare Ziele und Vorgaben)	Höhere Mitarbeiter:innen-zufriedenheit, reduzierte Ausfalltage, verbessertes Image und niedrigere Kosten durch geringere Fluktuation
	Mitarbeiter:innen – Gesundheitsschutz	Inside-out: Überlastung und stetige Veränderung können die mentale Gesundheit der Mitarbeiter:innen beeinflussen.	Gezielte Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Vorsorge (ISO 45001, Schulungen und Trainings, gruppenweite Richtlinien, Bewusstseinsbildung)	Höhere Mitarbeiter:innen-zufriedenheit, reduzierte Ausfalltage und gesteigerte Produktivität
Governance	Unternehmenskultur & Compliance	Outside-in: Fehlendes Bewusstsein für adäquate Unternehmensethik & Compliance-Vorgaben können zu signifikanten finanziellen und nichtfinanziellen Schäden führen.	Compliance-Schulungen für Mitarbeiter:innen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Greiner Compliance Management-Systems, Durchführung interner & externer Audits, Whistleblowing-Plattform	Imagegewinn durch Wahrnehmung als verlässlicher Geschäftspartner, Vermeidung von Strafzahlungen, verbesserter Zugang zu externer Finanzierung
	Anti-Korruption und Anti-Bestechung	Outside-in: Fehlendes Bewusstsein für Anti-Korruption und Anti-Bestechung können zu signifikanten finanziellen und nichtfinanziellen Schäden sowie dem Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren führen.	Schulungen für Mitarbeiter:innen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Greiner-Compliance-Management-Systems, Durchführung interner & externer Audits, Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Whistleblowing-Plattform	Stärkung der Reputation, Wettbewerbsvorteil bei öffentlichen Aufträgen, Vorteile auf dem Arbeitsmarkt durch verbesserte Unternehmenskultur

Übersicht ESG-Risiken, Auswirkungen und Chancen

Internes Audit

Im Zeitraum von 2021 bis 2024 wurden 37 Gesellschaften der Greiner Gruppe intern auditiert. Die Schwerpunkte der internen Audits werden in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und dem Management jährlich und risikobasiert ausgewählt. Hierfür werden globale Risikoprozesse definiert, deren internes Kontrollsystem an sämtlichen auditierten Standorten geprüft wird. Die Ergebnisse der Audits werden in Auditberichten festgehalten und mit den fachlich Zuständigen sowie den jeweiligen Geschäftsführer:innen besprochen. Darüber hinaus werden mögliche Maßnahmen und Aktivitäten zur Steuerung potenzieller Risiken besprochen, vereinbart und deren Umsetzung anschließend überprüft. Die wichtigsten Erkenntnisse werden in weiterer Folge auch dem Vorstand, der Greiner Gruppe, dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und den Spartenleiter:innen mitgeteilt. Um zu überprüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen zu den gewünschten Ergebnissen führen, finden seit 2023 an ausgewählten Standorten Follow-up-Audits statt. So kann eine kontinuierliche Qualitätssteigerung unserer Prozesse sichergestellt werden. Erstmals wurden auf Basis der einzelnen Audit-Ergebnisse auch globale Maßnahmenpläne für wiederkehrende Risiken erstellt.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde im Rahmen des internen Audits ein spezieller Fokus auf Nachhaltigkeit gelegt. Dabei stand die Analyse der Nachhaltigkeitsgovernance auf Standortebene ebenso im Vordergrund wie die Überprüfung der Prozesse zur Sicherstellung der Datenqualität ausgewählter Nachhaltigkeitskennzahlen. Übergeordnete Intention des internen Auditschwerpunktes war es, verstärkt es Bewusstsein hinsichtlich der Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden sowie der Datensammlung zu schaffen. Die Ergebnisse wurden den relevanten Fachabteilungen und dem Nachhaltigkeitsrat mitgeteilt und die wesentlichen Maßnahmen festgelegt. In den kommenden Jahren sollen die Empfehlungen des internen Audits umgesetzt werden und so die verschiedenen Prozesse im Bereich Nachhaltigkeitssteuerung oder auch Kennzahlenerhebung optimiert werden.

Wesentliche Themen

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein maßgeblicher Prozess, um die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements auf die wichtigsten Themen zu gewährleisten und die Erwartungen aller Stakeholder:innen zu berücksichtigen. Grundlage dafür ist die systematische Befassung mit den direkten und indirekten Auswirkungen auf Menschen und Umwelt sowie mit den Risiken und Chancen, die im Zusammenhang mit den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten für die Greiner Gruppe bestehen.

Im Jahr 2023 hat Greiner seine Wesentlichkeitsanalyse erstmals nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt. Dabei wurden nicht nur die Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt (Inside-out-Perspektive) behandelt, sondern auch die finanziellen Risiken und Chancen (Outside-in-Perspektive), die sich im Zusammenhang mit diesen Auswirkungen oder aufgrund der Abhängigkeit von Ressourcen für Greiner ergeben. Während für die GRI-Standards allein die Inside-out-Perspektive zur Bestimmung der wesentlichen Themen maßgeblich ist, müssen für die European Sustainability Reporting Standards auch die finanziellen Risiken und Chancen berücksichtigt werden. Die Einbeziehung der Ansichten der Stakeholder:innen ist für beide Berichtsstandards obligatorisch. Greiner hat diese Vorgabe adressiert, indem Repräsentant:innen der wichtigsten Stakeholder:innengruppen, unter anderem

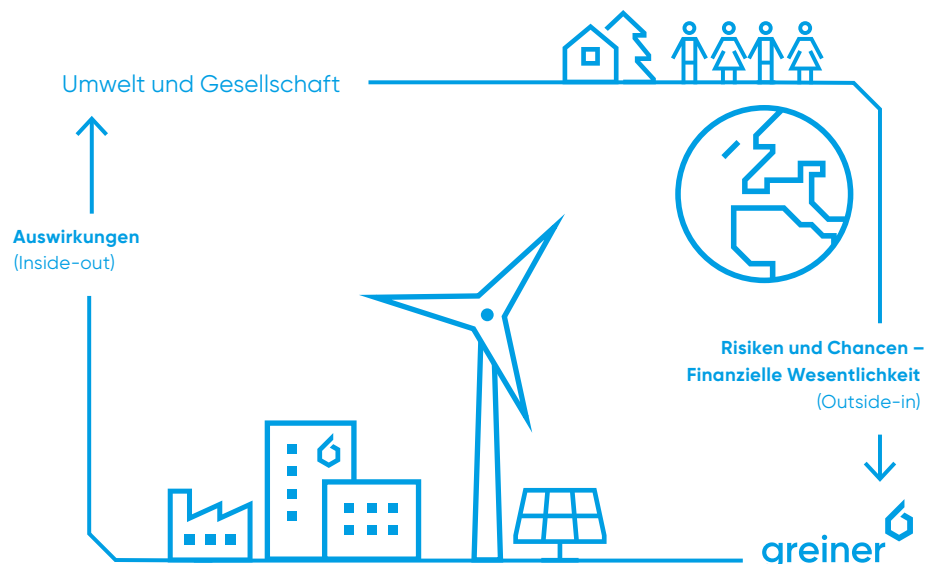
Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen, Eigentümer:innen und Medienvertreter:innen, befragt wurden.

Die nachfolgende Beschreibung skizziert den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse, für dessen Koordination und Durchführung die Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG zuständig war. Die identifizierten Themen und die Bewertung der Auswirkungen werden jährlich hinsichtlich ihrer Vollständigkeit und Aktualität geprüft und vom Nachhaltigkeitsrat freigegeben. Für das vorliegende Berichtsjahr ergaben sich keine Änderungen in Bezug auf die wesentlichen Themen. Auf Basis der verstärkten Auseinandersetzung mit der CSRD und des damit einhergehenden veränderten Wissensstands wurde beschlossen, die wesentlichen Themen im kommenden Berichtsjahr zu überarbeiten und den Prozess – wo sinnvoll – zu überarbeiten.

Identifikation und Verortung der Nachhaltigkeitsaspekte

Am Beginn der Wesentlichkeitsanalyse des Jahres 2023 stand die Erstellung einer Longlist mit potenziell wesentlichen Themen. Die Ausgangsbasis dafür bildeten die Nachhaltigkeitsaspekte der ESRS (siehe ESRS 1, Anlage A, AR 16). Darüber hinaus wurden die Ergebnisse aus vergangenen Wesentlichkeitsanalysen, neue regulatorische Anforderungen, branchenspezifische Trends sowie weitere für Greiner wichtige Themen

Doppelte Wesentlichkeit



berücksichtigt. Die Gruppierung aller potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Longlist erfolgte nach den themenbezogenen ESRS.

In einem gemeinsamen Workshop wurden anschließend die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte den Wertschöpfungsketten der einzelnen Sparten zugewiesen und hinsichtlich der Relevanz der direkten oder indirekten Auswirkungen auf Menschen und/oder die Umwelt bewertet. Aspekte, die in allen Bereichen der Wertschöpfungsketten der drei Sparten als nicht relevant eingestuft wurden, wurden aus der Liste entfernt. Das Ergebnis war eine konsolidierte Liste von zwölf potenziell wesentlichen Themenfeldern, denen wir knapp 100 Unter- und Unter-Unterthemen zugewiesen hatten.

Auswirkungswesentlichkeit
(Inside-out-Perspektive)

Für die Bewertung der Auswirkungswesentlichkeit wurden für die zwölf übergeordneten Themenfelder die tatsächlichen und potenziellen positiven wie negativen Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Geschäftsbeziehungen von Greiner auf Menschen und Umwelt identifiziert und einer ersten Vorbewertung unterzogen. Dabei wurden kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen bedacht. Im Zuge der Bewertung wurden auch externe Informationen wie beispielsweise relevante CO₂-Daten für die Bewertung der ökologischen Auswirkungen sowie international anerkannte Indikatoren, wie der Corruption Perception Index und der Global Rights Index, berücksichtigt. Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte anhand der Kriterien

Ausmaß, Umfang und – im Falle negativer Auswirkungen – Unabänderlichkeit auf einer Skala von jeweils eins bis sechs. Zusätzlich wurde für jede potenzielle Auswirkung auch deren Eintrittswahrscheinlichkeit bestimmt.

In einem weiteren Schritt wurden die Auswirkungen und Vorbewertungen der zwölf potenziell wesentlichen Themenfelder vertiefend analysiert. Im Zuge dessen wurden verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte der ESRS, die unter den vorab definierten Themenfelder liegen, gemäß der bereits beschriebenen Methodik (Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit sowie Eintrittswahrscheinlichkeit) bewertet. Die Bewertungen nach den einzelnen Kriterien führten zu einer Gesamtbewertung, der sogenannten Auswirkungen-Wesentlichkeit, der einzelnen Themen.

Stakeholder:innendialog

Im Zuge der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden Vertreter:innen der wichtigsten internen und externen Stakeholder:innengruppen von Greiner eingeladen, an der Priorisierung der künftigen Themenschwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit mitzuwirken. Mittels Onlineumfrage wurden die verschiedenen Stakeholder:innengruppen wie Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen, Eigentümer:innen, Kapitalmarkt, lokale Gemeinschaften, Verbände und Plattformen, NGOs, Wissenschaft und Forschung, Presse sowie Politik und Behörden eingeladen, sich thematisch einzubringen.



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

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

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in)

Für die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit wurde gemeinsam mit dem gruppenweiten Risikomanagement ein sogenanntes Chancen- und Risikoinventar erstellt. Bei der Erstellung des Inventars wurden die potenziellen und tatsächlichen ökologischen, sozialen und regulatorischen Risiken und Chancen, die innerhalb von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten (bis 2030) einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung und Finanzlage des Unternehmens haben können, differenziert nach den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten der ESRS, identifiziert. Dabei wurden auch die tatsächlichen und potenziellen Risiken und Chancen, die im Rahmen der ESG-Risikoanalyse identifiziert wurden, berücksichtigt.

Die Bewertung aller Chancen und Risiken erfolgte in einem gemeinsamen Workshop mit dem Projektteam, den Fachexpert:innen aus dem Risikomanagement sowie einem externen Beratungsunternehmen. Jede Chance und jedes Risiko wurde hinsichtlich des potenziellen finanziellen Ausmaßes und der Eintrittswahrscheinlichkeit auf einer Skala von eins bis sechs bewertet. Chancen und Risiken wurden brutto bewertet, das heißt ohne die Berücksichtigung von bereits umgesetzten oder geplanten Maßnahmen. Schlussendlich wurden die einzelnen Bewertungen themenspezifisch aggregiert. Der Mittelwert aus den beiden Bewertungskriterien Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit ergab die finanzielle Wesentlichkeit der einzelnen Themen.

Endbewertung

Die quantitative Bewertung der Auswirkungs- und finanziellen Wesentlichkeit war ausschlaggebend dafür, welche Themen schlussendlich als wesentlich gelten. Um hier eine Differenzierung zu schaffen, wurde für die Wesentlichkeit der Schwellenwert bei 3,6 beziehungsweise 60 Prozent der jeweiligen Maximalbewertung von sechs Punkten festgelegt.

Als ein international tätiges Unternehmen mit einem globalen Lieferant:innen- und Kund:innennetzwerk wollen wir sicherstellen und weiterhin offenlegen, dass wir und unsere Geschäftspartner:innen alle geltenden Rechtsvorschriften und sonstigen Compliance-Anforderungen einhalten. Wir werden daher auch über das Thema Geschäftsethik berichten, obwohl die Bewertung des Themas unterhalb der quantitativen Schwellenwerte lag. Dementsprechend wurden 2023 folgende Themen als wesentlich festgelegt:

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

Die wesentlichen Themen der Greiner Gruppe haben sich von 2023 auf 2024 nicht verändert. Verändert hat sich die Granularität der Darstellung. Anstelle von Themenfeldern sowie einzelnen Themen sind in der nachfolgenden Übersicht alle für Greiner wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der ESRS abgebildet.

Übersicht der wesentlichen Themen¹

Themenbereich	Themenbezogener ESRS	Unterthema	Unter-Unterthema	Seite
Umwelt	E1 Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel		ab Seite 72
		Klimaschutz		
		Energie		
	E5 Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung (Materialien)		ab Seite 87
		Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen (Produkte)		
		Abfälle		
Soziales	S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	ab Seite 97
			Arbeitszeit	
			Angemessene Entlohnung	
			Sozialer Dialog	
			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer:innen auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	
			Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	
			Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	
			Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	
			Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	
			Vielfalt	
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Datenschutz	
	S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	ab Seite 112
			Arbeitszeit	
			Angemessene Entlohnung	
			Sozialer Dialog	
			Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten	
			Tarifverhandlungen	
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	

Governance	G1 Unternehmensführung	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	ab Seite 116
			Schulungen und Kompetenzentwicklung	
			Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	
			Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	
			Vielfalt	
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit	
			Zwangsarbeit	
			Angemessene Unterbringung	
			Wasser- und Sanitäreinrichtungen	
			Datenschutz	
		Unternehmenskultur		
			Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)	
			Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	
			Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	
		Korruption und Bestechung	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	
			Vorkommnisse	

1 Die Bezeichnung der Unterthemen entspricht der Formulierung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Um die Lesbarkeit der Inhalte zu vereinfachen, werden in den Kapiteln teilweise leicht adaptierte Formulierungen verwendet.

Nachhaltigkeitsstrategie – Blue Plan

Angesichts der fortschreitenden Klimakrise und zunehmender sozialer Ungerechtigkeit wird nachhaltiges Handeln zu einem kategorischen Imperativ. Unternehmen sind neben der Politik und der Gesellschaft in der Verantwortung, wirksame Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Die 2020 ins Leben gerufene Greiner-Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan adressiert globale Herausforderungen, bietet den strategischen Rahmen für die verschiedenen unternehmerischen Aktivitäten und berücksichtigt aktuelle Megatrends sowie Marktentwicklungen. Sie besteht aus den drei Säulen Klima, Kreislaufwirtschaft und Menschen und umfasst alle Unternehmensbereiche sowie die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die drei Säulen stehen in engem Zusammenhang und können nicht voneinander losgelöst betrachtet werden: Denn ohne Kreislaufwirtschaft gibt es keinen Klimaschutz und ohne motivierte und ausreichend geschulte Mitarbeiter:innen werden wir als Unternehmen die notwendige Transformation nicht schaffen.

Mit dem Blue Plan sollen einerseits bestehende Prozesse sowie Produkte und Dienstleistungen sukzessive optimiert werden, um negative ökologische und soziale Auswirkungen weitestgehend zu vermeiden oder sie zumindest zu minimieren. Andererseits gibt der Blue Plan – zusammen mit der Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit ebenfalls verankert ist – die übergeordnete Stoßrichtung vor. Er zeigt, welche Bereiche wir verstärkt angehen wollen und wo es künftig neue Konzepte zu entwickeln sowie neue Märkte zu erschließen gilt. Die Nachhaltigkeitsstrategie soll kurzfristig gesehen zu Optimierungen im bestehenden Geschäft führen und langfristige Weichenstellungen für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens vorbereiten.

Das regulatorische Umfeld und die Märkte, in denen Greiner agiert, ändern sich dynamisch. Dadurch kann es immer wieder zu neuen Anforderungen an das Geschäftsmodell kommen. Um dieser Entwicklung aus Nachhaltigkeitssicht Rechnung zu tragen, ist es unumgänglich, auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie laufend auf ihre Wirksamkeit und Aktualität zu überprüfen. Dabei evaluieren wir einerseits den Status der Zielerreichung und leiten falls notwendig neue Maßnahmen ab.

Andererseits können die interne Evaluierung und die sich veränderten externen Ansprüche auch dazu führen, dass wir neue wesentliche Themen und damit zusammenhängende Ziele in die Strategie integrieren. 2024 haben wir die Blue-Plan-Ziele auf den Prüfstand gestellt und bestehende Ziele hinterfragt sowie neue Themenfelder, die wir künftig adressieren wollen, definiert. Basierend auf diesen Überlegungen wollen wir im kommenden Jahr bestehende Ziele überarbeiten und neue Ziele entwickeln. Veränderungen werden dabei über die bestehende Nachhaltigkeitsgovernance eingesteuert, mit den wesentlichen Akteur:innen erarbeitet und abgestimmt und schlussendlich vom Nachhaltigkeitsrat unter der Schirmherrschaft der Vorstandsvorsitzenden der Greiner AG beschlossen. Ziel ist es, den Blue Plan 2025 fertig überarbeitet zu haben.

2024 wurde bereits ein neues Ziel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für 2030 entwickelt, welches in der folgenden Übersicht integriert ist. Das bis dato geführte Ziel, 80 Prozent des Einkaufsvolumens durch Lieferant:innen abgedeckt zu haben, welche entweder den Greiner Verhaltenskodex unterschrieben oder einen gleichwertigen selbst implementiert haben, wurde 2024 aus der Strategie entfernt. Dieses Ziel ist eine laufende Maßnahme zur Sicherstellung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht, die Greiner bereits erfolgreich in das Tagesgeschäft integriert hat. Es bleibt somit im Hintergrund bestehen, ist aber nicht mehr explizierter Teil der Strategie. Darüber hinaus wurden die Ziele zur Erhöhung allgemeiner oder tarifvertraglicher Vereinbarungen sowie die Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter:innenumfragen vorerst als separater Teil der Nachhaltigkeitsstrategie entfernt. Diese Themen werden künftig sowohl über die Personalabteilung sowie deren strategische Schwerpunktthemen abgedeckt und im Zuge der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie neu integriert.

Der Blue Plan von Greiner



Emissionen

- 2027** 80 % der Scope-3.1-Emissionen (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sind abgedeckt durch Lieferant:innen mit Science Based Targets
- 2030** 60 % Reduktion absoluter Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2021)
- 2030** 25 % Reduktion absoluter Scope-3-Emissionen (Basisjahr 2021) (brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (3.3), vor- und nachgelagerter Transport & Vertrieb (3.4 und 3.9), End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte (3.12))

Managementsysteme

- 2030** Erhöhung der Anzahl der Managementsysteme ISO 9001 oder gleichwertig, ISO 14001 und ISO 50001

Energie

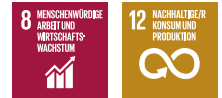
- 2030** 100 % erneuerbarer Strom
- 2030** 2,5 % selbst produzierter erneuerbarer Strom
- 2030** Greiner Packaging: 7,5 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2021)
- 2030** NEVEON: 15 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2021)
- 2030** Greiner Bio-One: 10 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2018)

Klimawandel bekämpfen

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

Menschen stärken

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



Kreislauf- wirtschaft realisieren

Wir wollen bis 2030
ein umfassend zirkuläres
Unternehmen sein.

Lieferant:innen

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

Abfall

2030 0t deponierte Abfälle weltweit
(2025 0t in Europa)

2030 75 % der Abfälle werden recycelt
(2025 50 %)

Materialien

2025 Greiner Packaging: 100 % der Kunststoff-
verpackungen sind wiederverwendbar,
recyclbar oder kompostierbar

2025 Greiner Packaging: 10 % nachhaltige
Kunststoffe

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

2030 Erhöhung der Sekundärmaterialien



Diversität

2025 50 % Frauen außerhalb der Produktion

2030 40 % Frauen in Führungspositionen

Aus- und Weiterbildung

2025 Durchschnittlich 16 Aus- und Weiter-
bildungsstunden pro Mitarbeiter:in pro Jahr

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

2030 weniger als 3,1 schwere Arbeitsunfälle
pro 1 Mio. Arbeitsstunden

2030 Erhöhung der Anzahl ISO-45001-zerti-
fizierter Standorte

Überblick Nachhaltigkeits- performance 2024

Ziel nicht aktiv

Ist-Werte

Ziel-Wert

		2021 ²	2022 ²	2023 ³	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
KLIMA	EMISSIONEN (Science Based Targets)										
	60 % Reduktion absoluter Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2021)		-36 %	-34 %	-38 %						-60 %
	25 % Reduktion absoluter Scope-3-Emissionen (Basisjahr 2021) (brennstoff- & energiebezogene Aktivitäten (3.3), vor- & nachgelagerter Transport & Vertrieb (3.4 & 3.9), End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte (3.12))		-13,6 %	-21,9 %	-13,0 %						-25 %
	80 % der Scope-3.1-Emissionen (einkaufte Güter und Dienstleistungen) sind abgedeckt durch Lieferant:innen mit Science Based Targets (Basisjahr 2021)			8 %	9 %			80 %			
	100 % erneuerbarer Strom	36 %	59 %	50 %	62 %	80 %					100 %
	2,5 % selbst produzierter erneuerbarer Strom	0,13 %	0,19 %	0,85 %	0,71 %	1,5 %					2,5 %
	Greiner Packaging: 7,5 % Verbesserung der Energieintensität ³ (Basisjahr 2021)				✓						+7,5 %
ENERGIE	NEVEON: 15 % Verbesserung der Energieintensität ⁴ (Basisjahr 2021)				✓						+15 %
	Greiner Bio-One: 10 % Verbesserung der Energieintensität ⁵ (Basisjahr 2018)				✓						+10 %

² Mit dem Berichtsjahr 2024 wurden die Finanz- und Nachhaltigkeitsinformationen an den IFRS-Konzernabschluss angeglichen. Dadurch kann es zu Veränderungen der Kennzahlen aus Vorjahren kommen, die in den vorherigen Berichten dargestellt wurden. ³ Stromverbrauch (kWh) / Menge an Fertigprodukten (kg) ⁴ Energieverbrauch (GJ) / Bruttoertrag (EUR) ⁵ Strom- und Gasverbrauch (kWh) / eingesetzte Kunststoffe (kg)

Ziel nicht aktiv

Ist-Werte

Ziel-Wert

		2021 ²	2022 ²	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
KREISLAUFWIRTSCHAFT	MATERIALIEN	Erhöhung Anteil Sekundärmaterialien	6 %	11 %	4 %	6 %					
		Greiner Packaging: 100 % der Kunststoffverpackungen sind wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar ⁶	87 %	85 %	52 %	100 %					
		Greiner Packaging: 10 % nachhaltige Kunststoffe ^{6,7}	2,9 %	3,0 %	2,4 %	10 %					
		100 % Papier aus zertifizierter Forstwirtschaft für Sekundär- und Tertiärverpackungen		29 %	76 %	48 %	100 %				
	ABFÄLLE	0 t deponierte Abfälle in Europa	1.751	1.743	874	620	0				
		0 t deponierte Abfälle weltweit	3.004	3.317	2.330	2.481					0
		75 % der Abfälle werden recycelt	44 %	42 %	42 %	48 %	50 %				75 %
	LIEFERANT:IN- NEN	99 % der Lieferant:innen (> 500 TEUR) haben EcoVadis-Mindestpunktzahl erreicht		10 %	36 %	41 %					99 %
	ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITS- SCHUTZ	50 % der Unfallhäufigkeitsrate schwerer Arbeitsunfälle (Basisjahr 2018)	-16 %	-27 %	-41 %	-53 %	-50 %				
		Erhöhung der Anzahl ISO-45001-zertifizierter Standorte	5	9	14	13					
MENSCHEN	DIVERSITÄT	40 % Frauen in Führungspositionen	27 %	26 %	28 %	28 %	35 %				40 %
		50 % Frauen außerhalb der Produktion	43 %	44 %	44 %	45 %	50 %				
	AUS- WEITER- BILDUNG	durchschnittlich 16 Stunden pro Mitarbeiter:in pro Jahr	11	15	16	15	16				

⁶ Publiziert durch die Ellen MacArthur Foundation, Daten für 2024 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor ⁷ Anteil eingesetzter nachhaltiger Kunststoffrohstoffe (recycelt oder biobasiert) an den gesamt eingesetzten Kunststoffrohstoffen



Umwelt

Zwischenverzeichnis

072	Klimawandel
072	— Klimaschutz
079	— Energie
082	— Anpassung an den Klimawandel
087	Kreislaufwirtschaft
087	— Materialien (Ressourcenzuflüsse)
090	— Produkte (Ressourcenabflüsse)
092	— Abfall

Die Menschheit steht heute vor großen Herausforderungen im Bereich Umwelt und Klima. Krisen wie der Klimawandel, der Verlust der Biodiversität sowie die zunehmende Ressourcenknappheit bedrohen unsere Natur und somit auch die Grundlage menschlichen Lebens. Sie beeinträchtigen unsere wirtschaftlichen, sozialen und politischen Systeme und führen rund um den Globus zu Spannungen in den Gesellschaften. Unternehmen spielen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine entscheidende Rolle. Durch ihren Energie- und Materialverbrauch zur Herstellung von Produkten sowie durch die dabei erzeugten Abfälle und Emissionen tragen sie zu diesen Krisen bei. Zugleich haben sie die Möglichkeit und die Verantwortung, aktiv an deren Lösung mitzuwirken.

Neben steigenden regulatorischen Anforderungen und dem marktseitigen Druck sprechen auch wirtschaftliche Argumente für einen aktiven Umwelt- und Klimaschutz. Die durch den Klimawandel zunehmenden Extremwetterereignisse, wie Stürme, Überschwemmungen und Dürren, können enorme Schäden und damit Kosten verursachen. Zu diesen physikalischen Risiken gesellen sich transitorische Risiken, die mit dem notwendigen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen und mit den Veränderungen der politischen Rahmenbedingungen, der technologischen Standards und der Marktpräferenzen zusammenhängen. Den Risiken stehen jedoch auch Chancen gegenüber. So können Unternehmen durch die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen neue Kund:innen und Märkte erschließen, durch einen effizienten Ressourceneinsatz Kosten senken und sich somit Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Greiner ist hoch motiviert, zur Bewältigung der ökologischen Krisen beizutragen, die damit zusammenhängenden Risiken zu minimieren und die sich bietenden Chancen zu nutzen. Das Unternehmen bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und damit zu einem aktiven Klimaschutz. Wir achten bei der Auswahl der von uns eingesetzten Materialien auf Nachhaltigkeit, steigern den Anteil erneuerbarer Energie und arbeiten kontinuierlich daran, Materialkreisläufe zu schließen.

Wesentliche Themen im Bereich Umwelt

Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft sind für Greiner die wesentlichen Umweltthemen. Als Anbieter von Kunststoff- und Schaumstofflösungen verarbeitet das Unternehmen überwiegend Rohstoffe, Materialien und Chemikalien, die ihren Ursprung in der Erdölindustrie haben. Der fossile Kohlenstoff, der in diesen Ressourcen steckt, macht sich im hohen Anteil der Scope-3-Emissionen unseres Corporate Carbon Footprint bemerkbar. Hinzu kommt, dass die meisten unserer Produkte

nach ihrer Nutzungsphase aktuell noch verbrannt werden, was wiederum zu hohen Treibhausgasemissionen im Bereich End of Life führt. Darin zeigt sich die enge Verflechtung der Themen Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft: Wenn es uns gelingt, den Anteil recycelter Ausgangsstoffe zu erhöhen und daraus wiederum recyclingfähige Produkte herzustellen, wird sich auch die Klimabilanz von Greiner und seiner Erzeugnisse verbessern. Das erfordert große Anstrengungen und eine enge Zusammenarbeit mit den Akteur:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den für Greiner wesentlichen Themen Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft inklusive der damit zusammenhängenden Nachhaltigkeitsaspekte. Wir berichten darin über die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie über die Kennzahlen, Maßnahmen und Ziele, mit denen wir unsere diesbezüglichen Leistungen gestalten.

Management umweltrelevanter Auswirkungen

Die Einhaltung aller umweltrelevanten Vorgaben, Standards und Gesetze, die in unseren Produktions- und Absatzländern gelten, ist die Mindestanforderung, die wir im Rahmen unseres Umwelt- und Compliance-Managements erfüllen. Unser Anspruch geht aber darüber hinaus. Das spiegelt sich unter anderem in der gruppenweit gültigen Umweltpolitik von Greiner wider, die aktuell überarbeitet wird und 2025 eingeführt werden wird. Zentrale Inhalte sind verstärkte Bewusstseinsbildung, Schulungen und die Einführung zertifizierter Managementsysteme. Die operative Steuerung der verschiedenen Umweltaspekte erfolgt teilweise auf Sparten-, großteils aber auf Standortebene.

Managementsysteme bieten einen effektiven Rahmen, um betriebliche Abläufe zu steuern und zu optimieren. Deshalb fördern wir aktiv den Ausbau von Umwelt- und Energiemanagementsystemen an unseren Produktionsstandorten. Alle unsere Standorte, die nach ISO 14001 und/oder ISO 50001 zertifiziert sind, haben eine Umwelt- und/oder Energiepolitik erarbeitet, strategische und operative Ziele definiert sowie Aktionspläne zur Zielerreichung ausgearbeitet. Aufgrund markt-, kund:innen- und branchenspezifischer Anforderungen entscheiden die Standorte selbst, welche Managementsysteme zu welchem Zeitpunkt implementiert werden. Gruppenweite Zielsetzung ist es jedoch, den Anteil der zertifizierten Standorte sukzessive zu erhöhen.

Im Geschäftsjahr 2024 hatten 32 Produktionsstandorte ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und 13 ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Produktions- und Verarbeitungsstandorte mit zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystemen

	2022	2023	2024
Greiner Packaging			
ISO 14001	19	20	20
ISO 50001	6	7	9
NEVEON			
ISO 14001	15	15	11
ISO 50001	4	4	3
Greiner Bio-One			
ISO 14001	1	1	1
ISO 50001	1	1	1
Greiner gesamt	46	48	45

Berichterstattung über Wasser

Da im Zuge der letzten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse die Auswirkungen von Greiner, die mit der Entnahme und Nutzung von Wasser sowie dem entstehenden Abwasser verbunden sind, relativ gering bewertet wurden, ist „Wasser-Verwendung“ seither nicht mehr auf der Liste der wesentlichen Themen. Dementsprechend gibt es im Abschnitt Kreislaufwirtschaft kein eigenes Unterkapitel mehr dazu. Daher sind die wichtigsten Informationen über unseren Umgang mit Wasser und Abwasser an dieser Stelle zusammengefasst.

Die Wasserentnahme und die Einleitung von Abwasser unterliegen umfangreichen regulatorischen Vorschriften und Anforderungen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Greiner kooperiert an allen Standorten eng mit den zuständigen Behörden und hat die erforderlichen Prozesse implementiert, um sicherzustellen, dass es zu keinen negativen Auswirkungen und Verstößen gegen die Vorgaben kommt. 2024 wurden keine Verstöße gegen Anforderungen im Bereich Wasser und Abwasser gemeldet. Darüber hinaus bewertet Greiner jährlich, ob an den einzelnen Standorten die wasserbezogenen Risiken, inklusive der Gefahr von Wasserstress und von Überflutungen, steigen. Wir verwenden dazu den WWF-Wasserrisikofilter. Die Risiken sind abhängig von der geografischen Lage und Exponiertheit der Standorte. Zudem wird die Methodik regelmäßig auf sich ändernde Umstände/Gegebenheiten angepasst. Zu einer geänderten Risikobewertung kann es etwa dadurch kommen, dass sich hydrologische Gegebenheiten verändern oder es in Staaten, Regionen oder Kommunen zu Änderungen im Bereich Wasserversorgung, Hochwasserschutz oder Abwasserbehandlung kommt. Der Ablauf beginnt damit, dass einmal jährlich zunächst mit der Basin-Risk-Methode bestimmt

wird, ob ein Standort als Wasserrisiko- oder Wasserstressstandort zu klassifizieren ist. Ist dies der Fall, wird der betreffende Standort mittels Operational-Risk-Methode nochmals einer genaueren Analyse unterzogen. Diese zweite Bewertung berücksichtigt die spezifischen Gegebenheiten des Standorts detaillierter, wodurch ein umfassenderes Bild der tatsächlichen Auswirkungen und Risiken vor Ort entsteht. Ergibt diese vertiefende Analyse, dass der Standort tatsächlich als Wasserrisiko- oder Wasserstressstandort zu betrachten ist, so sind die Ergebnisse der Bewertung vor Ort über die vorhandenen Managementsysteme oder die entsprechenden Prozesse einzusteuern und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Analog zu diesem Prozess wurden 2024 20 Produktionsstandorte mit Wasserstress bzw. Wasserrisiko identifiziert (2023 vier Standorte). Diese wurden in weiterer Folge auch nach der Operational-Risk-Methode betrachtet. Dabei wurde schließlich ein Standort mit erhöhtem Operational-Risk ausgewertet. Die Mengen der Wasserentnahme, der Wasserrückführung sowie des Wasserverbrauchs aus Gebieten mit Wasserstress sind in der Kennzahlenübersicht im Anhang angegeben. Rund 55 Prozent des entnommenen Wassers stammen aus Grundwasserquellen, in die es anschließend größtenteils wieder zurückgeführt wird. Oberflächengewässer tragen mit 29 Prozent zur Deckung des Wasserbedarfs bei, während nur etwa 16 Prozent von Dritten bezogen wird. Der Gesamtwasserverbrauch, der sich aus der Differenz von Wasserentnahme und Wasserrückführung ergibt, betrug im Jahr 2024 24 Megaliter und ist somit im Vergleich zum Jahr davor um 25 Prozent gesunken. Mit der Wasserspeicherung bei Greiner sind keine nennenswerten Auswirkungen auf Menschen oder die Umwelt verbunden. Daher wird die Menge des gespeicherten Wassers nicht gruppenweit erfasst.

Wasserverbrauch unserer Produktionsstandorte [in MJ]

	2022	2023	2024
Wasserentnahme	1.640	1.687	1.318
Oberflächenwasser	648	602	384
Grundwasser	818	790	725
produziertes Wasser	0	0	1
Wasser von Dritten	175	295	208
Wasserrückführung	1.612	1.656	1.294
Oberflächenwasser	668	636	424
Grundwasser	779	737	668
Wasser von Dritten	165	283	202
Wasserverbrauch	28	31	24

Klimawandel

Klimaschutz

Die Eindämmung des Klimawandels kann nur durch eine möglichst rasche Dekarbonisierung der Wirtschaft gelingen. Greiner stellt sich dieser Herausforderung. Die Dekarbonisierung entlang der Wertschöpfungskette ist ein Schlüsselbereich unserer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Mit den Science Based Targets verpflichtet sich Greiner zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erderwärmung. Dabei liegt der Fokus darauf, sowohl die direkten als auch die indirekten Emissionen deutlich und dauerhaft zu reduzieren. Wir setzen dazu auf eine enge Zusammenarbeit mit Stakeholder:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

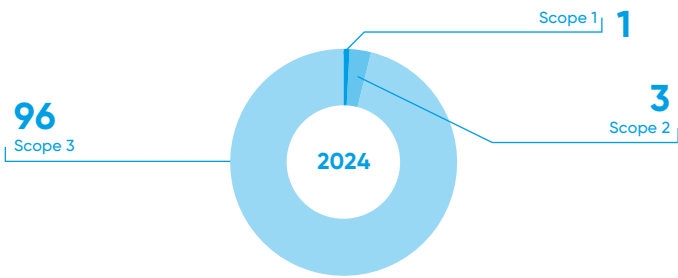
Im Jahr 2024 haben wir als Gruppe insgesamt rund 2,2 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente (alle Scopes) emittiert, was in etwa den durchschnittlichen jährlichen Emissionen von 292.434 Europäer:innen entspricht. Um einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten, verpflichten wir uns dazu, unsere Emissionen drastisch zu reduzieren. Als produzierendes Unternehmen verursacht Greiner direkte Emissionen, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Wärmeerzeugung oder durch unseren Fuhrpark. Wir tragen aber auch Verantwortung für indirekte Emissionen, die in vor- und nachgelagerten Bereichen unserer Wertschöpfungskette und entlang des Lebenszyklus unserer Produkte entstehen. Beispiele hierfür sind Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen oder solche, die bei der Entsorgung unserer Produkte entstehen. Der überwiegende Teil unserer Gesamtemissionen stammt aus vorgelagerten Aktivitäten, denn die von uns verarbeiteten Materialien verursachen bereits bei ihrer Gewinnung, Verarbeitung und beim Transport erhebliche Umweltauswirkungen.

Eine vollständige und wissenschaftlich belastbare Berechnung der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen ist aufwendig, aber unerlässlich, um die Entwicklung zu überprüfen und gezielte Maßnahmen zur Reduktion des Corporate Carbon Footprint ableiten zu können. Wir haben in den vergangenen Jahren ein robustes Carbon Accounting entwickelt und kommunizieren unsere Emissionsdaten jährlich im Nachhaltigkeitsbericht.

Corporate Carbon Footprint

Der Corporate Carbon Footprint gibt Aufschluss über die Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen und hilft dabei, unsere Performance in den einzelnen Wirkungsbereichen genau im Blick zu haben. Greiner erhebt seit 2018 jährlich den Corporate Carbon Footprint gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Standard und kategorisiert die Emissionen dementsprechend nach den folgenden drei Bereichen (Scopes): Scope-1-Emissionen umfassen direkte Emissionen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle unserer Organisation befinden, wie beispielsweise Emissionen aus unserem Fuhrpark. Scope-2-Emissionen beziehen sich auf indirekte Emissionen, die durch den Zukauf von Strom, Dampf, Kälte und Wärme entstehen. Seit 2020 haben wir Schritt für Schritt Scope-3-Emissionen in unsere Bilanz aufgenommen. Das sind weitere indirekte Emissionen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Durch die sukzessive Verbesserung der Datenlage und durch die Ausweitung der Systemgrenzen konnten wir in den vergangenen Jahren ein immer genaueres Bild unserer direkten und indirekten Emissionen gewinnen.

Emissionen Scope 1, 2 & 3 [in %]



Emissionen Scope 1, 2 & 3 [in t CO₂e]

	2021	2023	2024
Scope 1	35.532	20.965	20.844
Scope 2 ¹	87.433	60.538	55.394
Scope 3	2.484.966	2.151.354	2.117.019
Greiner gesamt	2.607.931	2.232.856	2.193.257

1 Unter Anwendung des standortbasierten Ansatzes und der jeweiligen länderspezifischen Emissionsfaktoren beliefen sich die Scope-2-Emissionen im Jahr 2024 auf 152.261 t CO₂e (160.191 t CO₂e im Jahr 2023 und 182.142 t CO₂e im Jahr 2021).

Als Basisjahr für unsere Klimaziele verwenden wir 2021, da wir in diesem Jahr erstmals ein vollständiges Scope-3-Screening durchgeführt haben und seitdem alle relevanten Emissionsquellen abdecken. Aus diesem Grund werden in den Tabellen die Emissionsdaten für das aktuelle Jahr und das Vorjahr zusammen mit dem Basisjahr 2021 dargestellt. Bei dem Screening wurden alle 15 Scope-3-Kategorien genau analysiert und basierend auf ihrer jeweiligen Relevanz die als wesentlich zu betrachtenden Kategorien definiert. Seit 2021 werden folgende Scope-3-Kategorien in der Bilanzierung berücksichtigt: 3.1 eingekaufte Güter und Dienstleistungen, 3.2 Kapitalgüter, 3.3 brennstoff- und energiebezogene Emissionen, 3.4 vorgelagerter Transport und Verteilung, 3.5 Abfall, 3.6 Geschäftsreisen, 3.7 Pendeln der Arbeitnehmer:innen, 3.9 nachgelagerter Transport und Verteilung, 3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende und 3.15 Investitionen. 2023 haben wir zusätzlich noch die Kategorie 3.13 verleaste Sachanlagen in unsere Berechnungen mit aufgenommen, welche wir bis 2021 zurückrechnen konnten.

Die Summe unserer Scope-3-Emissionen ist im Vergleich zu 2023 um 34.334 Tonnen CO₂-Äquivalente beziehungsweise 1,6 Prozent gesunken, was hauptsächlich auf den reduzierten Einkauf von Gütern und Dienstleistungen zurückzuführen ist. Scope-3-Emissionen machten 2024 96,5 Prozent unserer gesamten Emissionen aus. Die zusammengerechneten Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind um 5.265 Tonnen CO₂-Äquivalente beziehungsweise 6,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Grünstromanteil am Gesamtstromverbrauch angestiegen ist.

Berechnungsmethodik

Die Berechnung der Emissionen basiert auf den aktuellen Aktivitäts- und Verbrauchsdaten, die in unserer Software zur Sammlung der nichtfinanziellen Kennzahlen erhoben werden. Die Umrechnung in CO₂-Äquivalente erfolgt mittels Emissionsfaktoren sowohl aus Primär- als auch Sekundärdaten, die direkt von den Lieferant:innen kommen oder von wissenschaftlichen Ökobilanz-Datenbanken bezogen werden. Unter Berücksichtigung räumlicher, zeitlicher und technologischer Bezüge wurde für die Berechnung der Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen bevorzugt Ecoinvent 3.11 herangezogen. Für die Berechnung der Emissionen aus Energieverbräuchen werden insbesondere die Datenbanken MLC (früher GaBi) und DEFRA verwendet. Sofern dort keine geeigneten Faktoren verfügbar sind, wird auf Emissionsfaktoren aus wissenschaftlichen Studien oder auf hergeleitete Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

Produkt- oder lieferant:innenspezifische Faktoren sind bei den Strom- und bei einigen Fernwärmeemissionen in die Berechnung eingeflossen. Sofern keine marktbasierten Faktoren für die Berechnung der Scope-2-Emissionen zur Verfügung stehen, wird der jeweilige Residualmix oder standortbasierte Emissionsfaktor herangezogen. Diese Berechnungsmethodik folgt den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol für marktbasierte Scope-2-Berechnungen. Außerdem werden in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Greenhouse Gas Protocol die Scope-2-Emissionen sowohl standort- als auch marktbasiert ausgewiesen, um den Unterschied aus der Energieerzeugung darzustellen.

In den Berechnungen werden neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Sie werden in die Klimawirkung von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) bilanziert. Eine Ausnahme bilden die Emissionen, die im Zusammenhang mit dem Bezug von Strom entstehen. Hier wird bei der Berechnung nach dem marktbasierten Ansatz ausschließlich das Treibhausgas CO₂ berücksichtigt, weil von den Stromlieferant:innen üblicherweise nur diese Emissionen ausgewiesen werden. Für die Scope-3-Kategorie 3.3 brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten, die nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten sind, standen uns keine Daten von den Stromlieferant:innen zur Verfügung, weswegen standortbasierte Emissionsfaktoren verwendet wurden.

Emissionen Scope 1, 2 & 3 pro Sparte [in t CO₂e]

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One
Scope 1	7.587	11.119	2.077
Scope 2	33.937	9.696	11.755
Scope 3	1.088.772	604.764	412.303
Gesamtemissionen	1.130.296	625.580	426.135

Die Berichtsgrenze basiert auf dem Konsolidierungskreis nach den dargestellten Grundsätzen des IFRS 10 und umfasst Gesellschaften mit einem Equity-Anteil von mehr als 50 Prozent bis zu 100 Prozent. Gesellschaften mit einem Anteil von 50 Prozent oder weniger, über die keine oder geteilte operative Kontrolle ausgeübt wird, werden anteilmäßig unter Scope 3.15 Investitionen berichtet. Greiner besitzt keine Gesellschaften, bei denen eine alleinige operative Kontrolle in Abwesenheit von finanzieller Kontrolle vorliegt. Einzelne Gesellschaften wurden aufgrund ihrer Unwesentlichkeit in Bezug auf ihre geringen Treibhausgasemissionen ausgeschlossen.

Intensität der Emissionen

Neben den absoluten Kennzahlen, die wir für das Monitoring unserer Science Based Targets benötigen, berichten wir auch über unsere spezifischen Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Verhältnis zum Jahresumsatz. Im Jahr 2024 beliefen sie sich auf 38 Kilogramm CO₂-Äquivalente pro Tausend Euro Umsatz, im Jahr 2023 auf 39 Kilogramm CO₂-Äquivalente pro Tausend Euro Umsatz. Das entspricht einer Reduktion von 1,4 Prozent und kann auf die geringeren Scope-2-Emissionen zurückgeführt werden.

Spezifische CO₂-Emissionen

[Scope 1 & 2 in kg CO₂e / TEUR Umsatz]

	2021	2023	2024
Greiner gesamt	54	39	38

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

Die direkt freigesetzten Emissionen werden in Scope 1 erfasst und beinhalten bei Greiner Emissionen aus Kältemitteln, aus dem eigenen Fuhrpark, aus der stationären Verbrennung sowie prozessbedingte Emissionen aus der Schaumstoffproduktion. Die indirekt erzeugten Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom, Kälte und Wärme (inklusive Dampf), die wir von Dritten beziehen, entstehen, werden in Scope 2 berücksichtigt. Der Anteil der erneuerbaren Brennstoffe am gesamten Brennstoffbedarf von Greiner ist verschwindend gering. Daher enthalten die ausgewiesenen Scope-1-Emissionen von Greiner keine biogenen

Emissionen. 2024 betrugen die Scope-1-Emissionen 20.844 Tonnen CO₂-Äquivalente und sind im Vergleich zu 2023 um 0,6 Prozent gesunken. Die marktbasierten Scope-2-Emissionen lagen 2024 bei 55.394 Tonnen CO₂-Äquivalenten und somit um 64 Prozent unter den standortbasierten Scope-2-Emissionen, die sich auf 152.261 Tonnen CO₂-Äquivalente beliefen. Die Scope-2-Emissionen sind aufgrund des höheren Einkaufs von Grünstrom im Vergleich zu 2023 um 8,5 Prozent gesunken. Um diese Emissionen in Zukunft weiter zu reduzieren, werden wir verstärkt auf erneuerbare und selbst produzierte Energie setzen.

Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1)

Unsere eingekauften Güter und Dienstleistungen führten 2024 zu Emissionen in Höhe von 1.186.544 Tonnen CO₂-Äquivalenten und machen somit 56 Prozent unserer Scope-3-Emissionen aus. Die beiden größten Emissionsquellen sind der Einsatz von Kunststoffrohstoffen bei Greiner Packaging sowie die Verwendung von Chemikalien für die Schaumstoffproduktion bei NEVEON. Aufgrund regulatorischer Vorgaben, wie beispielsweise Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei Medizinprodukten, ist der Einsatz von recycelten Materialien, die oftmals eine bessere Treibhausgasbilanz aufweisen als Virgin-Materialien, in unserem Produktportfolio nur bedingt möglich.

Um die Umweltauswirkungen eingekaufter Produkte bewerten und vergleichen zu können, haben wir die Erhebung lieferant:innenspezifischer Emissionsfaktoren (Primärdaten) ausgeweitet. Im Jahr 2024 konnten wir bereits für 80.756 Tonnen CO₂-Äquivalente der eingekauften Güter solche Primärdaten zur Berechnung der Treibhausgasemissionen heranziehen, das entspricht 6,8 Prozent der Gesamtemissionen aus Scope 3.1 eingekaufte Güter und Dienstleistungen. Entsprechend der von der Science Based Targets initiative bestätigten Ziele nehmen wir vermehrt unsere Lieferant:innen in die Pflicht, ihre Emissionen – und damit jene unserer vorgelagerten Lieferkette – zu reduzieren.

Emissionen aus Transport und Verteilung (Scope 3.4 und 3.9)

Greiner bekennt sich in seiner Umweltpolitik dazu, verstärkt auf kurze Transportwege, umwelt- und ressourcenschonende Transportmittel, routenoptimierte Transportplanungen sowie innovative Transportlösungen zu setzen. Nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol unterscheiden wir die Logistikleistungen nach den Kategorien 3.4 vorgelagerter Transport und Verteilung und 3.9 nachgelagerter Transport und Verteilung. Der vorgelagerte Transport erfolgt größtenteils per Lkw auf der Straße. Für den Material- und Warenaustausch mit Asien und Amerika werden vornehmlich Containerschiffe genutzt. Bei einzelnen Produkten setzen wir auf Luftfracht und Schiene. Emissionseinsparungen können durch die Bündelung von Transporten und den Umstieg auf emissionsarme Verkehrsträger erzielt werden.

Nach Möglichkeit werden Güter und Dienstleistungen lokal bezogen. Auf diese Weise können die Transportdistanzen gering gehalten werden. Ist eine lokale Beschaffung nicht möglich, wird versucht, den Transport so emissionsarm wie möglich zu gestalten, was sich nach der Dringlichkeit der Lieferung richtet. Der vorgelagerte Transport umfasst den Transport und die Verteilung eingekaufter Güter zwischen Zulieferfirmen (Tier 1) und Greiner sowie den Transport zwischen unseren eigenen Unternehmensstandorten in Fahrzeugen, die weder in unserem Eigentum stehen noch von uns betrieben werden.

Im Rahmen unserer vorgelagerten Logistikwege wurden im Jahr 2024 insgesamt 735 Millionen Tonnenkilometer (t km) transportiert – per Luftweg, Seeweg, Straße und Schiene. Unser vorgelagerter Transport verursachte 2024 dadurch insgesamt 36.571 Tonnen CO₂-Äquivalente, was einer Reduktion um 11,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Die angeführten Daten zum nachgelagerten Transport berücksichtigen den Transport und die Verteilung verkaufter Produkte zwischen Greiner und den Kund:innen in Fahrzeugen, welche weder in unserem Eigentum stehen noch von uns betrieben werden. Im Rahmen unserer nachgelagerten Logistikwege wurden 2024 insgesamt 182 Millionen Tonnenkilometer zurückgelegt, was umgerechnet 10.618 Tonnen CO₂-Äquivalenten entspricht. Die zugrunde liegenden Daten werden zentral in unserem System anhand der Transportgewichte und der Start- und Zielpunkte erfasst. Auch in diesem Bereich arbeiten wir stetig an der Verbesserung der Datenqualität.

Im Rahmen der Science Based Targets hat sich Greiner unter anderem dazu verpflichtet, die Emissionen der vor- und nachgelagerten Transporte zu reduzieren. Gemeinsam mit Kund:innen und Lieferant:innen analysieren wir daher den Ist-Zustand und arbeiten daran, klimaverträgliche Lösungen zu entwickeln.

Vor- und Nachgelagerte Transporte [in t km]

	Vorgelagerter Transport	Nachgelagerter Transport
Luftweg	320.571	521.424
Schiene	65.264.273	0
Straße	415.086.116	133.490.646
Seeweg	253.872.482	47.833.309
Greiner gesamt	734.543.443	181.845.379

Abfallemissionen (Scope 3.5)

Die Emissionen unserer Betriebsabfälle lagen 2024 bei insgesamt 13.730 Tonnen CO₂-Äquivalenten. Im Vergleich zu 2023 sind die Emissionen um 0,4 Prozent gesunken. Wir berechnen unsere Abfall-Emissionen nach der „cut-off-by-classification“-Methode. Diese allokiert alle Emissionen, die durch das Recycling von Abfällen entstehen, der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Lediglich der Transport dieser recycelten Abfälle wird zu unseren Emissionen gezählt. Wenn keine Angaben zur Entsorgungsart gemacht werden können, verfolgen wir einen konservativen Ansatz und nehmen für die jeweilige Abfallart das emissionsintensivste Szenario an.

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

Die Emissionen, die 2024 durch den Umgang mit verkauften Produkten am Ende ihres Lebenszyklus entstanden sind, beliefen sich auf 759.170 Tonnen CO₂-Äquivalente. Das entspricht 35 Prozent unserer gesamten Emissionen und ist nach den eingekauften Gütern und Dienstleistungen die zweitgrößte Quelle unserer Scope-3-Emissionen. Im Vergleich der Sparten zeigt sich, dass 2024 die Hälfte dieser Emissionen der Greiner Packaging International zuzuordnen sind.

Im Rahmen der Science Based Targets haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, die Emissionen, die durch den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende entstehen, zu reduzieren. Im Rahmen verschiedenster Pilotprojekte werden aktuell mögliche Potenziale evaluiert. NEVEON ist es beispielsweise 2023 gelungen, vollwertige Matratzen mit 80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente herzustellen. Darüber hinaus haben NEVEON und Brantner green solutions 2024 ein Joint Venture gegründet, mit dem Ziel, neue Stoffströme durch Recycling von End-of-Life-Matratzen in Österreich zu erschließen.

CO₂-Emissionen im Detail [in t CO₂e]

	2021	2023	2024
Scope 1	35.532	20.965	20.844
Kältemittel	1.319	1.562	1.875
Schaumstoffproduktion	7.966	4.843	4.513
Infrastruktur	21.969	9.928	9.843
Eigener Fuhrpark	4.278	4.631	4.612
Scope 2	87.433	60.538	55.394
Eingekaufter Strom	86.577	60.281	55.199
Eingekaufte Wärme	757	84	50
Eingekaufte Kälte	99	173	146
Scope 3	2.484.966	2.151.354	2.117.019
Upstream-Emissionen	1.582.765	1.456.385	1.333.407
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.422.923	1.303.795	1.186.544
3.2 Kapitalgüter	56.592	48.835	45.310
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	37.853	31.907	33.860
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	38.723	41.115	36.571
3.5 Abfall	12.302	13.784	13.730
3.6 Geschäftsreisen	1.769	5.203	5.784
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer:innen	12.603	11.747	11.607
Downstream-Emissionen	902.201	694.969	783.612
3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	13.522	9.134	10.618
3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	875.534	671.629	759.170
3.13 Verleaste Sachanlagen	169	177	167
3.15 Investitionen	12.975	14.028	13.657
Greiner gesamt	2.607.931	2.232.856	2.193.257

Andere signifikante Luftemissionen

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

Im Jahr 2023 lagen diese VOC-Emissionen bei 23.607 Kilogramm und im Jahr 2024 bei 26.993 Kilogramm. Der Anstieg ist auf den höheren Verbrauch von Lösungsmitteln zurückzuführen. Auf Basis der aktuellen Datenlage ist es noch nicht möglich, das Treibhausgaspotenzial unserer VOC-Emissionen zu berechnen. Wir arbeiten jedoch an der Verbesserung der Datenlage, um diese Informationen künftig zur Verfügung stellen zu können.

Science Based Targets [in t CO₂e]

	2021	2024	2030	2024 ggü. 2021
Scope 1	35.532	20.844	14.213	-41%
Scope 2	87.433	55.394	34.973	-37%
Greiner gesamt	122.965	76.238	49.186	-38%
Zielwert 2030 in %			-60%	
Ausgewählte Scope-3-Emissionen				
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	37.853	33.860	28.390	-11%
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	38.723	36.571	29.043	-6%
3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	13.522	10.618	10.142	-21%
3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	875.534	759.170	656.651	-13%
Greiner gesamt	965.633	840.219	724.225	-13%
Zielwert 2030 in %			-25%	

Science Based Targets

Greiner verpflichtet sich zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius. Zu diesem Zweck haben wir uns 2023 ehrgeizige Klimaschutzziele gesetzt, die von der Science Based Targets initiative geprüft und freigegeben wurden. Entscheidend für die Genehmigung ist, dass die Ziele nachweislich und wissenschaftlich basiert zur Erfüllung des Pariser Klimaabkommens beitragen.

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

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

Darüber hinaus sollen 80 Prozent unserer Lieferant:innen, gemessen an den Emissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, bis 2027 Science Based Targets haben.

Im Vergleich zu 2021 sind unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits um 38 Prozent gesunken. In den ausgewählten Scope-3-Kategorien sind sie um 13 Prozent gesunken.

Außerdem haben neun Prozent unserer Lieferant:innen (gemessen an den Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen) ihre Verpflichtung zur Einhaltung von Science Based Targets abgegeben. Im Jahr 2023 lag dieser Wert noch bei acht Prozent.

Klimaschutzmaßnahmen

Im Laufe des Jahres wurden sowohl auf Konzernebene als auch in den Divisionen verschiedene Klimaschutzmaßnahmen umgesetzt. Neben der Fertigstellung und Inbetriebnahme einer Photovoltaikanlage in Rumänien und der Umsetzung diverser Energieeffizienzmaßnahmen wurde auch an der Erhöhung des Recyclinganteils und der Recyclingfähigkeit unserer Produkte gearbeitet. Darüber hinaus werden wir als wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zur Dekarbonisierung einen Klimatransitionsplan 2025 entwickeln. Er soll dazu dienen, unseren Transformationspfad transparent und strategisch zu steuern, den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden und eine klare Roadmap für unsere Science Based Targets abzubilden.

Datenqualität

Im Einklang mit den Empfehlungen des Greenhouse Gas Protocol und der Science Based Targets initiative hat Greiner eine Richtlinie zur Neuberechnung des Basisjahres definiert, um die Emissionen des Basisjahres anzupassen, wenn wesentliche Änderungen auftreten. Seit der Berechnung der 2021 Emissionen für unser Science Based Target Basisjahr haben sich solche wesentlichen Änderungen ergeben beispielsweise in der Unternehmensstruktur, wie der Verkauf einer Tochtergesellschaft im Jahr 2023, sowie Änderungen in der Berechnungsmethodik und der Datenqualität.

Aus diesem Grund hat Greiner eine Neuberechnung des Basisjahres für den 2021 Corporate Carbon Footprint durchgeführt. Im Rahmen dieser Neuberechnung wurde außerdem

die Berichtsgrenze auf Basis des Konsolidierungskreis nach den dargestellten Grundsätzen des IFRS 10 angepasst. Um die Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten, wurden die Treibhausgasemissionen aus 2021 sowie aus 2023 auf Basis der aktualisierten Berichtsgrenze sowie der strukturellen und methodischen Änderungen neu berechnet. Aus diesem Grund kann es zu Abweichungen der Treibhausgasemissionen gegenüber den bisher veröffentlichten Zahlen kommen. Die Basisjahr-Neuberechnung wurde einer externen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen und wird 2025 bei der Science Based Targets initiative eingereicht werden.

Überblick korrigierter Emissionsdaten [in t CO₂e]

	2021		2022		2023	
	Bericht 2023	Bericht 2024	Bericht 2023	Bericht 2024	Bericht 2023	Bericht 2024
Scope 1	39.795	35.532	27.273	23.827	25.075	20.965
Scope 2	98.565	87.433	64.216	55.291	69.647	60.538
Scope 3	2.349.482	2.484.966	2.755.717	2.230.692	2.471.896	2.151.354
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.419.645	1.422.923	1.843.111	1.290.244	1.644.466	1.303.795
3.2 Kapitalgüter	131.510	56.592	118.635	60.472	51.026	48.835
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	55.020	37.853	38.997	34.164	33.447	31.907
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	120.127	38.723	103.545	102.665	98.221	41.115
3.5 Abfall	24.001	12.302	22.766	12.976	23.009	13.784
3.6 Geschäftsreisen	1.809	1.769	3.551	4.817	4.165	5.203
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer:innen	20.323	12.603	25.754	12.229	25.756	11.747
3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	25.971	13.522	17.152	22.981	17.413	9.134
3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	550.083	875.534	580.972	674.838	573.267	671.629
3.13 Verleaste Sachanlagen	-	169	-	167	45	177
3.15 Investitionen	994	12.975	1.234	15.139	1.081	14.028
Greiner gesamt	2.487.842	2.607.931	2.847.206	2.309.810	2.566.618	2.232.856

Energie

Ein effizienter Umgang mit Energie und der gleichzeitige Umstieg auf erneuerbare Energiequellen sind entscheidend für die Erreichung der Pariser Klimaziele. Dabei spielen Industrieunternehmen eine zentrale Rolle und können einen wesentlichen Beitrag zu einer emissionsarmen Wirtschaft leisten. Als kunststoffverarbeitendes Unternehmen sind unsere Verarbeitungs- und Herstellungsprozesse energieintensiv, wobei der Großteil des Energiebedarfs auf Strom entfällt. Somit leisten wir mit unserer Verpflichtung, bis 2030 ausschließlich erneuerbaren Strom zu nutzen, einen wichtigen Beitrag zur Energiewende und zum Klimaschutz.

Aufgrund der Art der Produktionsverfahren innerhalb der Greiner Gruppe decken wir rund 85 Prozent unseres Energiebedarfs mit Strom. Nach dem Strom macht der Verbrauch von Brennstoffen – primär Erdgas zur Wärmegewinnung – den zweitgrößten Anteil am Gesamtenergieverbrauch aus. Andere Brennstoffe, wie Treibstoffe im Fuhrpark, sowie zugekaufte Heiz- und Kühlenergie, nehmen einen vergleichsweise geringen Anteil ein. Unser gesamter Brennstoffverbrauch stammt fast ausschließlich aus nicht erneuerbaren Quellen.

Im Jahr 2024 belief sich unser Gesamtenergieverbrauch auf 492 Gigawattstunden, wobei Greiner Packaging aufgrund der stromintensiveren Produktionsprozesse den höchsten Energieverbrauch innerhalb der Greiner Gruppe aufweist. Im Vergleich zum Vorjahr blieb unser Gesamtenergieverbrauch annähernd unverändert und sank leicht. Diese Reduktion ist primär auf den geringeren Erdgasverbrauch zurückzuführen.

Gesamtenergieverbrauch [in GWh]

	2022	2023	2024
Brennstoffe	78	67	64
Strom	423	414	416
Wärme	12	13	10
Kühlenergie	1	2	1
Dampf	0	0	0
Greiner gesamt	515	496	492

Gesamtenergieverbrauch pro Sparte [in GWh]

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One
Brennstoffe	28	29	6
Strom	305	21	89
Wärme	4	4	2
Kühlenergie	1	0	0
Dampf	0	0	0
Gesamtenergieverbrauch	339	54	97

Stromverbrauch

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

Um das Ziel zu erreichen, unseren Strombedarf bis 2030 zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen zu decken, sind verschiedene Instrumente notwendig. Zum einen treiben wir den Ausbau der eigenen Stromproduktion mittels Photovoltaikanlagen voran. Zum anderen setzen wir weiterhin auf den Kauf von Herkunftsnachweisen (Energy Attribute Certificates, EACs). Seit 2023 erfolgt die Energiebeschaffung und damit der Stromeinkauf zentral. Durch diese Umstellung wurde der Beschaffungsprozess optimiert und es können Synergien genutzt werden, die zur Erreichung der Unternehmensziele im Bereich Energie beitragen. Außerdem ist es durch die zentrale Beschaffung möglich, Herkunftsnachweise ungebündelt – also unabhängig vom Stromvertrag – zu erwerben.

Darüber hinaus evaluiert Greiner die Möglichkeit, direkt mit Betreiber:innen von Photovoltaik-, Wasser- oder Windkraftanlagen langfristige Stromlieferverträge einzugehen. Diese sogenannten Power Purchase Agreements (PPAs) haben – mehr noch als andere Instrumente wie Ökostromtarife – das Potenzial, den Ausbau erneuerbarer Energie voranzutreiben.

Aufgrund der komplexen Ausgestaltung und weitreichenden finanziellen Auswirkungen wird Greiner langfristig auf eine Kombination aus selbst produziertem Strom, den Bezug von gebündelten und ungebündelten Herkunftsnachweisen sowie Power Purchase Agreements setzen.

Im Jahr 2024 verzeichneten wir einen nahezu unveränderten Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr. Dieser erhöhte sich um ein Prozent auf 416 Gigawattstunden. Der leichte Anstieg ist primär auf einen höheren Verbrauch bei Greiner Packaging zurückzuführen. Der Stromanteil aus erneuerbaren Quellen ist gemessen am Gesamtstromverbrauch von 50 Prozent auf 62 Prozent gestiegen. Im Zuge unseres ESG-Schuldscheindarlehens haben wir jährlich definierte Zielwerte, welche uns schrittweise zu unserem Ziel, im Jahr 2030 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, näherbringen. Gemäß diesen Zielwerten haben wir unsere Verpflichtung für 2024 erreicht.

Der Ausbau der Photovoltaikanlagen wurde 2024 weiter vorangetrieben. Am NEVEON Standort in Sibiu beispielsweise wurde die Installation und Inbetriebnahme einer 400 Kilowatt starken Photovoltaikanlage erfolgreich abgeschlossen. Der Verkauf einzelner Standorte mit Photovoltaikanlagen hat zu einem reduzierten Anteil an selbst produzierten Strom geführt. Aufgrund des hohen Stromverbrauchs ist es bis zum gesetzten Ziel von 1,5 Prozent im Jahr 2025 beziehungsweise 2,5 Prozent bis 2030 noch ein weiter Weg. Nur durch einen konsequenten weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen können wir diese Ziele erreichen.

Anteil des erneuerbaren Stroms und selbst produzierten Stroms am Gesamtstromverbrauch [in %]

	2022	2023	2024
Greiner Packaging	64	59	69
davon selbst produziert	0,03	0,29	0,31
NEVEON	33	22	18
davon selbst produziert	0,00	5,01	5,24
Greiner Bio-One	51	32	48
davon selbst produziert	0,39	0,80	0,82
Greiner gesamt	59	50	62
davon selbst produziert	0,19	0,85	0,71

1 Die Berechnung für den Anteil selbst produzierten Stroms wurden ggü. der letzten Veröffentlichung verändert.

Brennstoffverbrauch

2024 entfielen rund 13 Prozent des Gesamtenergiebedarfs auf Brennstoffe, die wir überwiegend zur Wärmeerzeugung benötigen. Diese stammten 2024 zu fast 100 Prozent aus nicht erneuerbaren Quellen. Der wichtigste Energieträger unter den Brennstoffen war Erdgas (64 Prozent), das vor allem zu der Erzeugung von Raumwärme benötigt wird. Der überwiegende Rest des Brennstoffbedarfs (27 Prozent) entfiel auf Treibstoffe, die für den Fuhrpark und die interne Logistik gebraucht werden.

Verwendung von Wärme- und Kühlenergie sowie Dampf

Die Menge an erworbener und selbst erzeugter Wärmeenergie – neben der eingesetzten Kühlenergie und dem verwendeten Dampf – beläuft sich auf lediglich zwei Prozent des gesamten Energieverbrauchs. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen wir eine Reduktion des Bedarfs von Wärme- und Kühlenergie von insgesamt 20 Prozent. Der Dampf wird ausschließlich für die chemische Herstellung eines Produktbestandteils an einem unserer Unternehmensstandorte verwendet.

Effizientes Energiemanagement

Neben der sukzessiven Umstellung auf eine Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen stellt die Reduktion des Energieverbrauchs einen wesentlichen Hebel zur Erreichung unserer Klimaschutzziele dar. Während des Berichtszeitraums haben unsere Produktions-, Administrations- und Schneidebetriebe zusammen 47 Energieeinsparungsmaßnahmen umgesetzt. Dadurch konnten 2024 2.731 Megawattstunden (das entspricht rund 0,6 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs von 2024) oder umgerechnet 222 Tonnen CO₂-Äquivalenten (das entspricht rund 0,3 Prozent der Summe der Scope-1- und Scope-2-Emissionen von 2024) eingespart werden. Dies bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr, in dem 4.842 Megawattstunden beziehungsweise 775 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden konnten.

Für die Berechnung der CO₂-Einsparung wurden die Datenbanken DEFRA und MLC (früher GaBi) herangezogen und für die Stromemissionen die jeweiligen Standortwerte, welche auch für die Scope-2-Berechnung verwendet wurden. Rund 69 Prozent der Energieeinsparungsmaßnahmen wurden im Bereich Elektrizität realisiert. Die restlichen 31 Prozent der umgesetzten Maßnahmen führten zu Einsparungen von Wärme und Treibstoffen.

Die gesetzten Optimierungsmaßnahmen umfassen verschiedene Aktivitäten in den Bereichen Gebäude und Infrastruktur sowie im Bereich der Produktionsprozesse.

Wesentliche Maßnahmen im Bereich Gebäude und Gebäudeinfrastruktur:

- Verbesserung der Gebäudedämmung durch Dachsanierung und Fensteraustausch
- Optimierung der Belüftungs- und Wärmeversorgungssysteme durch die Erhöhung des Automatisierungsgrads, Nutzung von Abwärme und Erneuerung bestehender Kälteanlagen
- Optimierung und Austausch von Beleuchtungssystemen
- Reduktion des Druckluftverbrauchs

Wesentliche Maßnahmen im Bereich der Produktionsprozesse:

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

Eingesparte Energie pro Sparte

	in MWh	in t CO ₂ e
Greiner Packaging	1.464	0
NEVEON	242	77
Greiner Bio-One	1.026	145
Greiner gesamt	2.731	222

Energieintensität

Sowohl aus wirtschaftlichen als auch aus ökologischen Gründen ist es erstrebenswert, die Energieintensität zu senken. Aus diesem Grund wurde 2023 von jeder Sparte eine spezifische Kennzahl für die Energieintensität sowie ein entsprechendes Ziel bis 2030 entwickelt. Diese spezifischen Intensitätskennzahlen ergeben sich aus den unterschiedlichen Anforderungen in den Fertigungsprozessen jeder Sparte. Dabei gibt es keine universell „richtige“ Kennzahl, da zahlreiche Faktoren die Energieintensität beeinflussen, wie das Produktportfolio, die Maschinenauslastung, die Grundlast oder auch Testphasen. Die so festgelegten Ziele sind Teil der Greiner-Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan. Greiner Packaging, NEVEON und Greiner Bio-One haben die jeweiligen Energieintensitätsziele im Berichtszeitraum erreicht.

Greiner Packaging = Gesamtstromverbrauch pro Kilogramm Fertigprodukt

Diese Berechnung bezieht sich ausschließlich auf einwandfrei befundene Produkte, die in den ERP-Systemen erfasst sind. Der Fokus auf Strom als einzige Energiequelle ist gerechtfertigt, da Strom – bedingt durch stromintensive Produktionsprozesse – die primäre Energiequelle ist.

NEVEON = Gesamtenergieverbrauch im Verhältnis zum Bruttoertrag

Diese Kennzahl gilt für alle Standorte und umfasst alle Energiequellen.

Greiner Bio-One = Strom- und Gasverbrauch pro Kilogramm eingesetzter Kunststoff

Diese Kennzahl beschränkt sich auf die zwei Hauptenergiequellen sowie das eingesetzte Rohmaterial.

Verbesserung der Energieintensität

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One
Basisjahr	2021	2021	2018
Zielwert 2030	+ 7,5 %	+ 15 %	+10 %
Performance 2024	✓	✓	✓

Anpassung an den Klimawandel

Die Zunahme extremer Wetterereignisse wie Stürme, Starkregen, Dürren und Hitzewellen verdeutlicht die unmittelbare Bedrohung durch den Klimawandel. Dieser hat nicht nur Auswirkungen auf Menschen, sondern auch auf Geschäftsprozesse von Unternehmen. Daher erfasst und bewertet Greiner klimabedingte Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Beispielsweise können gehäufte Extremwetterereignisse negative Effekte auf Betriebsabläufe haben, zu materiellen Schäden führen und unsere Geschäftsentwicklung beeinträchtigen. Auch wird für Unternehmen, die sich nicht intensiv mit den Risiken der Klimakrise auseinandersetzen, der Zugang zum Kapitalmarkt zunehmend schwieriger. Eine strukturierte Beschäftigung mit Klimaszenarien und den damit verbundenen Risiken bietet für Unternehmen aber auch Chancen. Sie lenkt die Aufmerksamkeit, Forschungsaktivitäten und Finanzströme auf neue Felder und kann letztlich zu Innovationen führen, die Unternehmen nicht nur strukturell widerstandsfähiger, sondern auch wirtschaftlich erfolgreicher werden lassen.

Seit 2022 erhebt und berichtet Greiner seine klimabezogenen Risiken und Chancen nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). 2024 haben wir diesen Prozess weiter vertieft und damit begonnen, Klimaszenarioanalysen durchzuführen, um noch spezifischere und belastbarere Ableitungen hinsichtlich der Risiken und möglichen Chancen für Greiner treffen zu können. In diesem Prozess erheben wir physische und transitorische Risiken für verschiedene Zeithorizonte und Klimaszenarien. Die physischen Risiken werden auf Standortebene und die transitorischen Risiken auf Sparten- und Gruppenebene erhoben. Außerdem betrachten wir die vorgelagerte Wertschöpfungskette und analysieren die Klimarisiken ausgewählter Lieferant:innen. Diese Klimarisikoanalyse wird 2025 abgeschlossen und soll als Grundlage für Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel dienen. Mit der Durchführung der Klimarisikoanalyse folgen wir der Empfehlung der TCFD und erfüllen die Vorgaben der CSRD und der Taxonomie-Verordnung.

Informationen gemäß TCFD

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

Die folgende Tabelle zeigt, wo im Bericht die entsprechenden Informationen zu den vier Themenbereichen gemäß TCFD zu finden sind. Der Prozess zur Durchführung der von der TCFD empfohlenen Szenarioanalysen wurde im Jahr 2024 auf Gruppenebene gestartet und soll 2025 abgeschlossen werden.

Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen

Die Verantwortung für klimarelevante Themen liegt in erster Linie bei der Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Greiner AG. Sie ist gemeinsam mit dem Gesamtvorstand übergeordnet für das Thema Nachhaltigkeit und damit auch für alle klimarelevanten Entscheidungen verantwortlich. Bei Bedarf diskutiert der Vorstand mögliche klimarelevante Chancen und Risiken und leitet, wenn nötig, weitere Schritte ein. Der Vorstand berichtet anschließend an den Aufsichtsrat, der somit über die wesentlichen aktuellen Entwicklungen informiert wird. Darüber hinaus wird auch der Prüfungsausschuss themen- und bedarfsbezogen informiert. Auf Spartenebene sind die Spartenleiter:innen für die strategische Ausrichtung und Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden zuständig und berichten darüber an den Gesamtvorstand. Die spartenweiten Fachbereiche berichten wiederum an die Spartenleiter:innen. Auf Standortebene liegen die Themen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Geschäftsführer:innen sowie der lokalen Abteilungen und Expert:innen. Sie sind dafür verantwortlich, dass die gruppenweiten Zielsetzungen auf lokaler Ebene durch gezielte Maßnahmen unterstützt und umgesetzt werden.

Auf Produktseite liegt die Verantwortung bei den jeweiligen Sparten und deren zuständigen Abteilungen, insbesondere den Forschungs- und Innovationsabteilungen, die sowohl

Themenbereich	TCFD-relevante Detailinformation	Verweis
Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen	Steuerung (Governance) von klimabezogenen Risiken und Chancen	Seite 42 ff. 82 ff. 56 ff.
	Managementrolle bei der Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen	Seite 42 ff. 82 ff. 56 ff.
Strategie	Klimabezogene Risiken und Chancen (kurz-, mittel- und langfristig)	Seite 83 ff.
	Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung	Seite 83 ff.
	Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios mit 2°C oder weniger	hat 2024 begonnen
Klimarelevantes Risikomanagement	Beschreibung der Prozesse zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	Seite 84 ff.
	Management klimabezogener Risiken	Seite 84 ff.
	Verknüpfung der Erhebung, der Bewertung und des Managements klimabezogener Risiken mit dem klassischen Unternehmensrisikomanagement	Seite 84 ff.
Kennzahlen und Ziele	Verwendete Messgrößen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen	Seite 85 ff.
	Scope-1-, Scope-2- und gegebenenfalls Scope-3-Emissionen und die damit verbundenen Risiken	Seite 72 ff. 85
	Verwendete Messgrößen, um die Wirkung klimabezogener Risiken und Chancen in Bezug auf die damit verbundenen Zielsetzungen zu messen	Seite 85; 56 ff.

Produktneu- als auch -weiterentwicklungen vorantreiben. Um innovative Produkte und Lösungen entwickeln und zugleich auf Marktbedürfnisse und neue Anforderungen der Kunststoff- und Schaumstoffverarbeitung eingehen zu können, arbeiten wir eng mit Kund:innen, Partner:innen, Lieferant:innen und Forschungsinstitutionen zusammen.

Die Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG ist für die gruppenweite Koordination aller klimarelevanten Themen zuständig. Sie bildet die Schnittstellen zwischen den Entscheidungsträger:innen in den Sparten sowie anderen übergeordneten relevanten Bereichen, wie etwa der gruppenweiten Abteilung Legal & Compliance. Auf Spartenebene sind die Nachhaltigkeitskoordinator:innen für das Themenfeld Nachhaltigkeit und damit auch für den Klimaschutz zuständig. Die Koordinator:innen stehen im engen Austausch mit den Spartenleiter:innen und den Sparten-Fachabteilungen sowie mit der gruppenweiten Nachhaltigkeitsabteilung. Das oberste Informations- und Entscheidungsgremium für das Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Klimakontext ist der Nachhaltigkeitsrat.

Unsere Strategie und klimabezogene Risiken

Die Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan wird laufend auf Aktualität überprüft und gegebenenfalls angepasst oder erweitert. Die Themenfelder der Nachhaltigkeitsstrategie und die damit

verbundenen Ziele werden auch in der Konzernstrategie sowie im Rahmen der strategischen Ausrichtung der einzelnen Sparten, aber ebenso in Fachabteilungen wie Procurement und Human Resources berücksichtigt. Beispielsweise werden Nachhaltigkeitsaspekte in die Forschungs- und Entwicklungsprozesse der Produktentwicklung integriert und auch Produktionsprozesse dahingehend optimiert. Wir achten auf einen klimafreundlichen Energiemix und wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte bei der Bewertung möglicher Zukunftsmärkte sowie bei der Ausrichtung unseres Geschäftsmodells.

Um vorausschauende Informationen über die Auswirkungen der Klimaveränderungen zu erhalten, bewerten wir jährlich die klimabezogenen Risiken und Chancen für unser Unternehmen und leiten daraus Maßnahmen ab. Mögliche klimarelevante Risiken könnten beispielsweise sein:

- **Energie und Emissionen:** Klimawandelbedingte Veränderungen am Energiemarkt können zu steigenden Kosten von Energie und Energieinfrastruktur führen. Hinzu kommt, dass es aufgrund des Klimawandels zu einer Steigerung des Energiebedarfs durch Kühlung in den Sommermonaten kommen kann, was wiederum mehr Emissionen verursachen kann. Außerdem können steigende Preise für Emissionszertifikate zu höheren Kosten führen.

- **Material:** Hier geht es um das Risiko, dass der Einsatz fossiler Rohstoffe zunehmend eingeschränkt oder teurer wird, der Einsatz von Sekundärmaterialien verpflichtend vorgeben wird und sich Unternehmen somit rechtzeitig einen Zugang zu alternativen Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen, zu recycelten Ausgangsstoffen oder zu Sekundärrohstoffen sichern müssen. Regulatorische Vorgaben in den Bereichen Verpackungen, Kunststoff- und Schaumstoffverarbeitung nehmen zu, ebenso wie die marktspezifischen Anforderungen in unseren Absatzländern. Für innovative Vorreiter:innen kann dieses Risiko zu einer Marktchance werden.
- **Zukunftsfähigkeit (Transformation):** Hier geht es um das Risiko eines Imageverlustes – und die damit einhergehenden finanziellen Folgen – durch das Fehlen oder durch eine mangelhafte Umsetzung zukunftsfähiger Ziele. Finanzielle Schlagkraft kann ein Unternehmen auch einbüßen, wenn es versäumt, sein Geschäftsmodell rechtzeitig an globalen Trends auszurichten.
- **Physische Risiken:** Dieser Bereich umfasst das Risiko von Produktionsausfällen an Standorten, die von Überschwemmung (durch zunehmende Starkregenereignisse oder den allmählichen Meeresspiegelanstieg) oder extremer Trockenheit oder auch von Abwanderung der Bevölkerung aufgrund zu hoher Temperaturen, Dürren et cetera betroffen sind.

Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder

Über 90 Prozent unserer Emissionen liegen im Scope-3-Bereich, der eng mit den von uns bezogenen Materialien und den Produktionsprozessen unserer Lieferant:innen zusammenhängt. Neben der Intensivierung unseres Lieferant:innenengagements gilt unser besonderes Augenmerk der vor- und nachgelagerten Logistik sowie der Entsorgung unserer Produkte nach der Nutzungsphase. Wir achten auf eine sorgfältige Auswahl und einen effizienten Einsatz von Materialien. So verarbeiten wir verstärkt Sekundärrohstoffe, um Ressourcen zu schonen und unsere Emissionen zu reduzieren. Den gleichen Zweck verfolgen wir mit unseren gezielten Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -entsorgung.

a. Energie und Emissionen

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

b. Aspekte der Kreislaufwirtschaft

Auswahl der Rohstoffe gemäß regulatorischen und marktspezifischen Anforderungen, Effizienz im Materialeinsatz, verstärkter Einsatz von Sekundärrohstoffen,

Potenzialanalyse im Bereich Recycling, Einsatz alternativer Materialien, Produktentwicklungen, um die Recyclingfähigkeit der Produkte nach der Nutzungsphase zu optimieren, Kooperationen, sukzessive Verbesserung des Abfallmanagements (Erhöhung des Recyclinganteils sowie Reduktion der deponierten Abfälle), effizienter Umgang mit und geringer Verbrauch von Wasser, das Schließen von Kreisläufen

c. Ausrichtung des Geschäftsmodells

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

Klimarelevantes Risikomanagement

Die strukturierte Erfassung und Klassifizierung von Klimarisiken ist essenziell, um die spezifischen finanziellen Risiken für Greiner zu mindern und möglicherweise sogar Chancen daraus zu entwickeln. Im Jahr 2023 haben wir daher unsere klassische Risikoerhebung um die Erfassung und Klassifizierung sogenannter ESG-Risiken erweitert. Diese Erhebung wurde durch den 2024 gestarteten Prozess der Klimaszenarioanalyse weiter vertieft.

Zusätzlich zum gruppenweiten Risikoprozess erfassen wir lokale sowie themenspezifische Risiken und Chancen auch im Rahmen der verschiedenen Managementsysteme (zum Beispiel ISO 14001 und ISO 50001) der Standorte, wo die Ergebnisse in die dortigen Prozesse, Aktivitäten und Zielsetzungen einfließen.

Physische Risiken

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

- **Unmittelbaren physischen Risiken:** Das können akute Ereignisse (Stürme und Starkregenereignisse) sowie chronische Veränderungen (Anstieg des Meeresspiegels) sein. Die Folgen für Unternehmen können von Sturmschäden an Gebäuden über die temporäre Unterbrechung globaler Lieferketten bis hin zum Verlust küstennaher Standorte reichen.
- **Mittelbaren physischen Risiken:** Darunter fallen zum Beispiel Produktionseinbußen durch sinkende Produktivität, erhöhte Gesundheitsrisiken sowie die Verknappung des Wasserangebots in Gebieten mit Wasserstress durch steigende Temperaturen und damit verbundene lang anhaltende Trockenperioden oder Hitzewellen. Mittelbare physische Risiken können beispielsweise auch in Zusammenhang mit einem erhöhten Investitionsbedarf im

Bereich Gebäudemanagement auftreten. Dies ist etwa der Fall, wenn aufgrund steigender Außentemperaturen technische und bauliche Maßnahmen zur Kühlung der Gebäude notwendig werden.

Aus heutiger Sicht sind nur wenige unserer Standorte von derzeit akuten physischen Risiken durch den Klimawandel betroffen. Der Großteil der Produktionsstandorte befindet sich in Regionen, in denen physische Risiken wie Wasserknappheit oder extreme Wetterereignisse zurzeit eine untergeordnete Rolle spielen. Da sich dies aber in den kommenden Jahren ändern kann, werden physische Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen laufend bewertet. In diesem Zusammenhang haben wir 2024 mit der von der TCFD geforderten Klimaszenarioanalyse begonnen.

Übergangsrisiken

(Transformationsrisiken, regulatorische Risiken)

Neben den physischen Risiken gibt es auch klimarelevante Übergangsrisiken, die sich kurz- bis mittelfristig auf die unternehmerischen Aktivitäten auswirken könnten. Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aufgrund regulativer und politischer Vorgaben, wie beispielsweise der Einführung einer CO₂-Steuer, der Ausweitung und Verschärfung des Emissionshandels, der Packaging and Packaging Waste Regulation oder dem Verbot von Einweglösungen. Auch marktspezifische und gesellschaftlich motivierte Entwicklungen in den Bereichen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft bergen Übergangsrisiken. Damit einher gehen veränderte Ansprüche aufseiten der Kund:innen und steigende Kosten auf Unternehmensseite. Im Kunststoff- und Schaumstoffbereich sind vornehmlich nationale und europaweite Gesetzgebungen relevant, wobei hier meist der Einsatz von Sekundärrohstoffen und die Recyclingfähigkeit der Produkte im Vordergrund stehen.

Die Anpassung an diese Effekte kann umfassende Investitionen notwendig machen oder auch Auswirkung auf die Unternehmensstrategie und damit unter Umständen auf künftige Merger-&-Acquisitions-Aktivitäten haben. Damit im Zusammenhang steht auch die zunehmend nachhaltige Ausrichtung des Finanzmarkts, die es zu berücksichtigen gilt.

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

Kennzahlen und Ziele

Die von Greiner festgelegten Ziele und Maßnahmen im Bereich Klima können sowohl der Anpassung an bereits vorherrschende klimatische Veränderungen als auch dem Klimaschutz beziehungsweise der längerfristigen Vermeidung von Klimafolgen durch die Reduktion von Treibhausgasemissionen dienen.

Übersicht der gesetzten Schwerpunkte im Bereich Klima:

- **100 Prozent erneuerbarer Strom bis 2030**

Unser großes Ziel im Bereich Klima ist die Vorgabe, bis 2030 100 Prozent des zugekauften Stroms aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Mithilfe der gruppenweiten Datenerfassungssoftware erheben wir jährlich den Status an unseren Standorten, können den Grad der Zielerreichung evaluieren und bei Bedarf weiterführende Schritte planen.

- **Anhebung des Anteils an selbst produziertem erneuerbarem Strom auf 2,5 Prozent bis 2030**

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den selbst produzierten Anteil an erneuerbarem Strom laufend zu erhöhen und, wo technisch machbar, Photovoltaikanlagen aufzustellen. Parallel dazu arbeiten wir daran, unseren Energieverbrauch zu reduzieren.

- **Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C**

Wir wollen unsere absoluten Emissionen drastisch reduzieren. Mithilfe der sukzessiven Erweiterung des zugekauften erneuerbaren Stroms, aber auch mit zunehmendem Anteil an selbst produziertem erneuerbarem Strom kommen wir Schritt für Schritt unserem Ziel näher, unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2023 um 60 Prozent zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2021. Um unsere Einsparziele zu erreichen, gilt es, mögliche unterstützende Aktivitäten, wie PPAs, eine interne CO₂-Bepreisung oder auch die Umstellung des Fuhrparks oder des Mobilitätsverhaltens zu evaluieren und, wo sinnvoll, umzusetzen. Ein wichtiger Hebel sind unsere Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Unsere Scope-3-Emissionen machen über 90 Prozent unserer Emissionen aus, weswegen wir uns dazu verpflichtet haben, unsere absoluten Scope-3-Emissionen in relevanten Kategorien (brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten, vor- und nachgelagerter Transport und Verteilung sowie Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende) bis 2030 um 25 Prozent zu reduzieren.

- **Lieferant:innenengagement**

Um unsere Emissionen in der vorgelagerten Lieferkette zu reduzieren, ist ein enger Austausch mit unseren Lieferant:innen unerlässlich. Deswegen haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2027 80 Prozent unserer Lieferant:innen, gemessen an den Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen, über Science Based Targets verfügen sollen. Eine kooperative Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen ermöglicht nicht nur eine transparente Überwachung und Reduktion dieser Emissionen, sondern fördert auch die Entwicklung nachhaltiger Lieferketten und beschleunigt so den Übergang zu einer umweltfreundlichen Unternehmenspraxis. Aus diesem Grund motivieren wir unsere Lieferant:innen, ihre Nachhaltigkeitsinformationen über CDP oder EcoVadis an uns zu berichten.

• **Kreislaufwirtschaft**

Durch Sichtbarmachung und aktive Verbesserung der Umweltleistung unserer Produkte, einen wachsenden Sekundärmaterialeinsatz, eine smarte Abfallwirtschaft und den Schutz der Ressource Wasser arbeiten wir gemeinsam mit unseren Partner:innen Schritt für Schritt an unserer Vision, Kreisläufe zu optimieren und zu schließen. Materialspezifische Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich Recycling und Wiederverwendbarkeit oder auch der Einsatz von Sekundärrohstoffen stehen im Vordergrund unserer Bemühungen. Gerade im Materialbereich zeigen sich viele verschiedene Ansätze, die wir hinsichtlich der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten in den kommenden Jahren evaluieren werden. So wollen wir

beispielsweise mechanisches oder chemisches Recycling von Stoffen und den Einsatz biobasierter Ausgangsstoffe analysieren und erfahren, unter welchen Umständen damit die Klimaauswirkungen reduziert werden können. An dieser Stelle sei unsere Mitarbeit in übergeordneten Gremien erwähnt, in denen wir gemeinsam mit anderen Akteur:innen an der Beantwortung offener Fragen forschen. Durch enge Zusammenarbeit mit Kund:innen und anderen Stakeholder:innen, beispielsweise durch die Integration von Kund:innenfeedback in unsere Innovationsprozesse sowie durch die gemeinsame Entwicklung von Produkten und Lösungen, sind wir in der Lage, künftige Markttrends und -potenziale zu erkennen und Innovationen voranzutreiben.

Übersicht der wichtigsten klimarelevanten Risiken und Chancen

Risiko	Gegensteuerungsmaßnahmen	Chancen
Steigende Kosten für Energie und Energieinfrastruktur	Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Entwicklung einer gruppenweiten Einkaufsstrategie für erneuerbaren Strom, Erhöhung des Anteils an selbst produziertem Strom, Bewusstseinsbildung an den Standorten in Kombination mit klaren Zielvorgaben	Kostenvorteil und Imagegewinn durch Vorantreiben der Dekarbonisierung sowie Umwelt- und Klimaschutz
Begrenzte Verfügbarkeit und steigende Kosten von Sekundär- oder biobasierten Rohstoffen	Know-how-Aufbau, Produktdesign, Kooperationen, Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen mit Fokus auf Material	Wettbewerbs- und Kostenvorteil durch Materialeffizienz und das Angebot nachhaltiger Produkte und Lösungen
Produktionsausfälle an Standorten oder unterbrochene Lieferketten aufgrund von Naturgefahren	Erhebung entsprechender Risiken und Gegensteuerung	Vermeidung von Ausfällen und Schutz von Personen sowie Anlagen
Sinkende Produktivität und erhöhtes Gesundheitsrisiko durch steigende Temperaturen	Implementierung entsprechender baulicher oder organisatorischer Maßnahmen	Schutz der Mitarbeiter:innen, Sicherstellung der Produktivität und damit Vermeidung von Ausfällen
Finanzielle Risiken und/oder Verlust von Marktanteilen aufgrund der Nichterfüllung neuer gesetzlicher Anforderungen beziehungsweise Kund:innenanforderungen für bestehende Produkte, insbesondere im Zusammenhang mit EU-Regularien wie z. B. PPWR und Taxonomie-Verordnung	Compliance mit gesetzlichen Vorgaben, Entwicklung interner Vorgaben zur Erfüllung der Anforderungen, gezielte Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Produktdesign	Vorreiterrolle für effiziente und umweltfreundliche Kunststoff- und Schaumstoffprodukte führt zu einem Imagegewinn und der Erschließung neuer Märkte; Förderung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft und damit Dekarbonisierung
Image- und Kund:innenverlust aufgrund von Stagnation bei der Erreichung von ESG-Zielen	Gruppenweites Monitoring der Zielerreichungen, Aufsetzen einer Governance-Struktur und klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten, Implementation von Regelmeetings, Steuerung der Zielerreichung über gezielte Mechanismen wie Incentives und Zielvereinbarungen, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	Umwelt- und Klimaschutz, Förderung von Diversität, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte, Halten und Gewinnen von Mitarbeiter:innen

Kreislaufwirtschaft

Materialien (Ressourcenzuflüsse)

Die ökologischen Nachhaltigkeitsbestrebungen eines produzierenden Unternehmens hängen maßgeblich von den eingesetzten Materialien ab. Da Greiner vornehmlich Kunst- und Schaumstoffe verarbeitet, ergibt sich eine starke Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen wie insbesondere von Erdöl. Die Gewinnung und Weiterverarbeitung von Erdöl zu Kunststoffgranulaten trägt nicht nur negativ zum Klimawandel bei, sondern auch zur Erschöpfung endlicher Ressourcen. Um dem entgegenzuwirken und einen wesentlichen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten, gilt es, einerseits den Einsatz von Primärmaterialien zu reduzieren (Materialeffizienz), unsere Produktionsprozesse zu optimieren und gleichzeitig auf den Einsatz neuester Produktionstechnologien zu setzen sowie andererseits den Anteil an recycelbaren und erneuerbaren Rohstoffen zu erhöhen.

Rund 64 Prozent unseres Einkaufsvolumens wenden wir für den Bezug von Materialien und Chemikalien auf. Darunter fallen Rohstoffe, Halbfertig- und Fertigprodukte sowie Hilfs-, Betriebsstoffe und Verpackungsmaterialien. Unter den Rohstoffen machen Kunststoffe und Chemikalien den größten Anteil aus. Die Einkaufsdaten zu Kunststoffen umfassen Granulate und Folien.

Die Verwendung von Chemikalien unterliegt strikten Vorschriften. Hierzu gehört beispielsweise die REACH-Verordnung, die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung von chemischen Stoffen reguliert. Der Schutz der menschlichen Gesundheit hat höchste Priorität, weshalb der Einsatz von Chemikalien bei Greiner streng nach den geltenden Vorschriften erfolgt. Bei der Sterilisation unserer Medizinprodukte in Österreich setzen wir ionisierende Strahlung ein. Diese wird entweder durch Elektronenbeschleuniger oder, für Produkte mit hoher Dichte, durch den radioaktiven Zerfall des Isotops Cobalt-60 erzeugt. Der Einsatz ionisierender Strahlung wird in Österreich durch das Strahlenschutzgesetz und die Strahlenschutzverordnung geregelt, wobei die Behörden die Einhaltung dieser Vorschriften durch regelmäßige Kontrollen sicherstellen.

Im Berichtszeitraum hat sich unser Gesamtmaterialverbrauch von rund 512.100 Tonnen im Jahr 2023 auf knapp 481.600 Tonnen reduziert, was einem Rückgang von 6 Prozent entspricht.

Der Anteil erneuerbarer Materialien am Gesamtmaterialverbrauch ist im vergangenen Jahr auf rund 23 Prozent gestiegen. Im Jahr 2023 betrug der Anteil noch 15 Prozent. Unter erneuerbaren Materialien versteht man Materialien, die aus reichlich vorhandenen Ressourcen gewonnen werden, welche sich durch ökologische Kreisläufe oder landwirtschaftliche Prozesse schnell erneuern, sodass die von diesen und anderen verbundenen Ressourcen bereitgestellten Dienste nicht gefährdet sind und für die nächste Generation verfügbar bleiben. Beispiele für verwendete erneuerbare Materialien sind Papier, Karton, Naturkork und Holz. Diese Materialien werden großteils als Verpackungsmaterialien eingesetzt, finden jedoch auch Anwendung in unseren Produkten, wie beispielsweise für die Dekoration der K3®-Becher.

Mit Blick auf die nachfolgende Tabelle und die eingesetzten Materialmengen in unseren Sparten zeigt sich, dass die Verwendung von erneuerbaren Materialien innerhalb der verschiedenen Produktkategorien und je nach Unternehmenssparte variiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Materialverbrauch bei Greiner Packaging um etwa 9 Prozent gestiegen – hauptsächlich durch einen höheren Einsatz erneuerbarer Materialien. NEVEON verzeichnete einen Rückgang des Materialverbrauchs um rund 19 Prozent, gleichmäßig verteilt auf erneuerbare und nicht-erneuerbare Materialien. Bei Greiner Bio-One sank der Gesamtmaterialverbrauch um 23 Prozent, vor allem aufgrund eines geringeren Einsatzes nicht-erneuerbarer Materialien.

Eingesetzte Materialien pro Sparte [in t]

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One
Nicht erneuerbare Materialien	214.544	114.396	43.897
Kunststoffe	185.912	6.612	35.057
Chemikalien	-	94.949	3.167
Fasern	-	2.797	0
Metalle	-	1.001	3
sonstige	28.632	9.037	5.669
Erneuerbare Materialien	60.346	4.807	43.600
Papier und Karton	60.346	1.909	41.815
sonstige	-	2.899	1.785
Gesamt-materialeinsatz	274.889	119.203	87.496

Sekundärmaterialien

Durch die Verwendung von Sekundärmaterialien (Recyclingmaterialien) kann der Bedarf an primären Rohstoffen reduziert werden. Das führt zu einer Schonung von natürlichen Ressourcen und vermeidet eine energieintensivere Neugewinnung der substituierten Stoffe. Zusätzlich bewirkt die Herstellung von Sekundärmaterialien eine Reduktion der Abfallmengen und damit auch der Emissionen, die im Falle einer Entsorgung entstehen würden. Denn Kunststoffe werden meist verbrannt, um daraus Energie zu gewinnen, wobei das entstehende Treibhausgas CO₂ in die Atmosphäre gelangt. Für die Gewinnung von qualitativ hochwertigen und sortenreinen Rezyklaten ist eine fortschrittliche Weiterentwicklung der Kunststoffabfallsortierung erforderlich. Die heterogene Entwicklung dieser Infrastrukturen in verschiedenen Ländern stellt globale Unternehmen wie Greiner vor große Herausforderungen. Effektives Recycling ist somit nur möglich, wenn Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zusammenarbeiten und gemeinsam in die Modernisierung der Kreislaufwirtschaft investieren.

Greiner plant den Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamt-materialeinsatz stetig zu erhöhen.

Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamtmaterialverbrauch [in %]

	2022	2023	2024
Greiner Packaging	15	7	9
NEVEON	4	0	2
Greiner Bio-One	4	3	1
Greiner gesamt	11	4	6

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

Im Tätigkeitsbereich von Greiner Packaging gibt es einerseits strikte Vorschriften zur Produktsicherheit für Verpackungen mit Lebensmittelkontakt, welche zu befolgen sind. Auf der anderen Seite ergeben sich neue rechtliche Anforderungen durch die europäische Verpackungsrichtlinie PPWR. Diese Richtlinie zielt darauf ab, die Mengen an Verpackungsabfall zu reduzieren, und definiert verbindliche Anforderungen an die Gestaltung von Verpackungen sowie Recyclingziele. Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, achtet Greiner bereits im Designprozess darauf, dass die Produkte – wo möglich – wiederverwertbar sind und allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Bis 2025 sollen alle Kunststoffverpackungen wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar sein. Nach Definition des Global Commitment der Ellen MacArthur Foundation waren 2023 52,1 Prozent unserer Kunststoffverpackungen tatsächlich recyclingfähig. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr, in dem der Wert noch bei 8,2 Prozent lag, ist darauf zurückzuführen, dass neue Recyclingströme (PP-Rigids) implementiert wurden. Darüber hinaus sollen bis 2025 zehn Prozent des Kunststoff-Materialeinsatzes aus nachhaltigen Kunststoffen (recycelt oder biobasiert) stammen. Nach Definition des Global Commitment der Ellen MacArthur Foundation stammten im Jahr 2023 2,4 Prozent unserer eingesetzten Kunststoffmaterialien aus Post-Consumer-recyclten Materialien.

Nachwachsende Rohstoffe

Neben Sekundärmaterialien kommen bei Greiner auch biobasierte Materialien zum Einsatz. Dabei gilt es, die jeweiligen Umweltauswirkungen sorgfältig zu analysieren. Beispielsweise sollte darauf geachtet werden, nur Ausgangsmaterialien zu nutzen, die weder in Konkurrenz zu Nahrungsmitteln stehen, noch durch ihre Anbauweise negative Auswirkungen auf die Umwelt oder Gesellschaft haben könnten. Denn im Vergleich zu konventionellen fossilbasierten Kunststoffen, die ein hohes Treibhausgaspotenzial aufweisen, schlagen sich in der Ökobilanz der biobasierten Kunststoffe oftmals ihr erhöhtes Potenzial für Versauerung und Eutrophierung sowie ihre Auswirkung auf die Landnutzung negativ nieder. Mithilfe von PCFs und ganzheitlichen Lebenszyklusbewertungen (Life Cycle Assessments, LCAs) können potenzielle und tatsächliche Umweltauswirkungen unserer Produkte über den gesamten Lebensweg abgeschätzt werden. Ein Beispiel für den Einsatz nachwachsender Rohstoffe zeigt sich bei NEVEON, wo bei der Herstellung der Kaltschaummatratzen der EMC-verde-Serie Rizinusöl als biobasiertes Ausgangsmaterial verwendet wird. Da Rizinusöl nicht als Nahrungsmittel dient, erweist es sich sowohl ethisch als auch im Hinblick auf die Nahrungsmittelsicherheit als vertretbarer Rohstoff. Auch bei Greiner Packaging wird der Einsatz von nachhaltigen Kunststoffen stetig

vorangetrieben. Durch die Integration des Bornewables™-Portfolios von Borealis hat Greiner Packaging beispielsweise nachwachsende Ressourcen in die Produktion von Lebensmittelbechern aus Polypropylen (PP) mit In-Mould-Labeling als Dekorationstechnologie eingeführt. Auch unser Tochterunternehmen Greiner Zeroplast beschäftigt sich intensiv mit der Entwicklung von alternativen, nachhaltigen Kunststoffen für die industrielle Spritzguss-Serienproduktion.

Seit 2022 unterzieht sich Greiner einer Bewertung durch das Carbon Disclosure Project (CDP) im Bereich „Wald“. Das Ergebnis kann auf der CDP-Plattform eingesehen werden. Da wir vornehmlich Kunststoffe aus der Petrochemie verarbeiten, haben die von CDP adressierten Themen wie beispielsweise Landenteignung eine geringe Bedeutung.

Papier aus zertifizierter Forstwirtschaft

Für die Verpackungen unserer Produkte setzen wir größtenteils Papier in Form von Kartonagen, Trays, Zwischenlagen in Kartonagen und auf Paletten, Etiketten oder Papierklebebänder ein. Der Anteil unseres Papierverbrauchs am Gesamtmaterialverbrauch lag 2024 bei 22 Prozent. Dabei stammen 48 Prozent des Papiers für Sekundär- und Tertiärpackmittel aus FSC- oder forstwirtschaftlich gleichwertigen, zertifizierten Papierquellen.

Produkte (Ressourcenabflüsse)

Die Anforderungen an unsere Produkte sind so vielfältig wie unser Produktportfolio und variieren je nach Anwendung: sei es der Joghurtbecher aus dem Supermarkt, das Blutentnahmeröhrchen in der ärztlichen Praxis oder die Matratze, auf der wir schlafen.

Über das gesamte Produktportfolio hinweg stehen wir vor zahlreichen Herausforderungen, und das nicht nur bei der Auswahl der Produkte oder bei der Art und Weise, wie sie gestaltet und produziert werden, sondern vor allem auch hinsichtlich der Produktqualität und -sicherheit. Insbesondere für Medizinprodukte und Lebensmittelverpackungen gelten strenge gesetzliche Vorgaben, um die unbedenkliche Verwendung durch die Verbraucher:innen sicherzustellen. Diese regulatorischen Standards gilt es jederzeit einzuhalten.

Sicherstellung der Produktqualität

In der Lebensmittel- und Lebensmittelverpackungsbranche spielt insbesondere der „BRC Global Standard for Food Safety“ eine zentrale Rolle. Dieser international anerkannte und verbreitete Standard für Lebensmittelsicherheit wurde entwickelt, um klare Sicherheits-, Qualitäts- und Betriebskriterien für Lebensmittelhersteller:innen festzulegen. Diese Kriterien sollen sicherstellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften zum Verbraucher:innenschutz erfüllt werden. Die Einhaltung dieses Standards ist für Greiner bei der Herstellung von Lebensmittelverpackungen verbindlich.

Im Bereich Medizintechnik ist ISO 13485 die Grundlage für die Herstellung von Produkten höchster Qualität und Sicherheit. Der Fokus dieser Norm liegt auf der Produktsicherheit und umfasst detaillierte Anforderungen für Design, Herstellung und Vermarktung von Produkten. Zusätzlich zu diesen Standards gibt es spezifische Anforderungen für Produkte, die von der FDA (US Food and Drug Administration) gelistet sind oder den europäischen Vorgaben gemäß MDR (Verordnung über Medizinprodukte) oder IVDR (Verordnung über In-vitro-Diagnostika) entsprechen müssen. Die strengen regulatorischen Vorgaben erfordern die Durchführung von Produktrisikofür Medizinprodukte gemäß ISO 14971.

Im Schaumstoffbereich stellt die Norm ISO 9001 die Grundlage für die Herstellung qualitativvoller und sicherer Produkte dar.

Abhängig von der spezifischen Branche im Schaumstoffbereich müssen unterschiedlichste Normen und Standards, wie beispielsweise IATF 16949 (Standard für die Automobilindustrie) oder EN 9100 (Standard für Organisationen in der Luftfahrtindustrie), beachtet werden. Zusätzlich belegen weitere Produkt- und Managementsystemzertifizierungen wie CertiPUR™ (Test-, Analyse- und Zertifizierungsprogramm für die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitseigenschaften von Polyurethanschaumstoff), OEKO-TEX® STANDARD 100 (Label für schadstoffgeprüfte Textilien) oder OEKO-TEX® STeP (Zertifizierung im Bereich sozialer und ökologischer Aspekte der Textil- und Lederproduktion), dass die Produktqualität und die Sicherheit der Verbraucher:innen bei uns höchste Priorität haben.

Neben der Einführung und kontinuierlichen Weiterentwicklung und Überprüfung von Managementsystemen ist die Einhaltung der REACH-Verordnung, die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung von chemischen Stoffen regelt, eine grundlegende Voraussetzung für die Herstellung sicherer Qualitätsprodukte. Greiner hält sich zu jeder Zeit an die darin enthaltenen Vorgaben.

Nachhaltige Produkte

Nachhaltige Produkte zeichnen sich grundsätzlich durch die Eigenschaft aus, dass sie über den gesamten Produktlebenszyklus nur geringe Umweltauswirkungen haben. Eine nachhaltige Produktgestaltung stellt somit sicher, dass die Gesamtökobilanz so gut wie möglich ausfällt. Das bedeutet, den Material- und Energieeinsatz entlang der gesamten Wertschöpfungskette so effizient wie möglich zu gestalten und die Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren sowie Abfälle durch die Verwendung als Sekundärmaterialien, die Erhöhung der Recyclingfähigkeit oder die Forcierung von Mehrweglösungen zu vermeiden.

Damit dies gelingt, müssen Nachhaltigkeitsaspekte schon im Design berücksichtigt werden. Denn bereits in diesem Stadium treffen wir Entscheidungen, die sich auf die Ökobilanz – insbesondere auf den Carbon Footprint – unserer Produkte und letztlich der gesamten Greiner Gruppe auswirken. In den vergangenen Jahren wurde für zahlreiche unserer Produkte ein CO₂-Fußabdruck berechnet. Um hier einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass wir

bis Ende 2024 für alle wesentlichen Produktgruppen in allen drei Sparten einen CO₂-Fußabdruck berechnen. Dazu wurden spartenspezifische Tools auf Basis anerkannter Standards (ISO 14067) entwickelt und teilweise extern auditiert. Basierend auf den Ergebnissen können Reduktionspotenziale abgeleitet und die wichtigsten Stellschrauben definiert werden. Dies kann die Produktentwicklung oder -gestaltung ebenso betreffen wie die Auswahl kohlenstoffarmer Rohstoffe.

Wir wollen jedoch nicht nur den CO₂-Ausstoß unserer Produkte bewerten, sondern auch LCAs, durchführen. Damit können wir eine Vielzahl an potenziellen und tatsächlichen Umweltauswirkungen unserer Produkte über den gesamten Lebensweg hinweg analysieren und minimieren. Diesem Vorhaben will sich Greiner in den nächsten Jahren widmen.

Stoffkreisläufe schließen

Um einen Beitrag zur Dekarbonisierung zu leisten, gilt es, verstärkt Kreisläufe zu schließen und uns von einer linearen Wegwerfwirtschaft fortzubewegen. In einem linearen System wird ein Produkt produziert, genutzt und anschließend

entsorgt. Um ein zirkuläres Unternehmen zu werden, müssen wir verschiedene Wege finden, unsere Produkte im Kreislauf zu führen. Neben Recycling und Wiederverwendung bieten sich Möglichkeiten wie die Verlängerung der Lebensdauer und der Übergang von Einweg- zu Mehrwegprodukten an. Einige unserer Produkte, wie der klassische Joghurtbecher oder das Blutentnahmeröhrchen, haben eine sehr kurze Nutzungsdauer und werden in der Regel nur ein einziges Mal verwendet. Im Gegensatz dazu haben beispielsweise Schallschutzprodukte oder Matratzen eine Lebensdauer von mehreren Jahren. Derzeit wird der Großteil unserer Produkte am Ende ihrer Nutzungsphase zur Entsorgung weitergeleitet und meist thermisch verwertet. Um dies zu durchbrechen, ist neben dem Produktdesign, der richtigen Auswahl an Rohstoffen sowie einer effizienten Produktionsweise eine verstärkte Berücksichtigung des Produktlebenszyklusendes erforderlich. Um Kreisläufe aktiv zu schließen, braucht es meist alle Akteur:innen der Wertschöpfungskette, die sektorübergreifend zusammenarbeiten. Greiner ist Kooperationspartner in mehreren Pilotprojekten, die sich dieser Herausforderung widmen.

Abfall

Das weltweit steigende Abfallaufkommen ist ein bedeutendes gesellschaftliches und ökologisches Problem. Insbesondere produzierende Unternehmen sind gefordert, zu dessen Lösung beizutragen. Vielerorts wird Abfall noch immer unsachgemäß auf Deponien, in Verbrennungsanlagen oder direkt in der Natur entsorgt. Das kann zu schwerwiegenden Umweltschäden führen – von allgemeiner Verschmutzung bis hin zur Bedrohung der biologischen Vielfalt – und die Gesundheit von Menschen gefährden. Ungenutzte Abfallströme stellen zudem eine Verschwendung wertvoller Ressourcen dar, die als Sekundärmaterialien genutzt werden könnten. Um diese negativen Auswirkungen zu minimieren, verfolgt Greiner eine gruppenweite Umweltpolitik, setzt sich ambitionierte Abfallziele und kooperiert mit Partner:innen entlang der Wertschöpfungskette.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan hat sich Greiner zum Ziel gesetzt, bis 2025 in Europa und bis 2030 weltweit keine Abfälle mehr zu deponieren. Parallel dazu verfolgen wir das Ziel, den Anteil recycelter Abfälle am Gesamt-
abfallaufkommen bis 2025 auf 50 Prozent und bis 2030 auf 75 Prozent zu steigern. Zusätzlich plant Greiner Packaging, bis 2025 alle Verpackungen recycelbar, mehrwegfähig oder kompostierbar zu gestalten.

Um die Abfallreduktion voranzutreiben, setzen wir mit bewusstseinsbildenden Maßnahmen sowohl im Produktdesign als auch an den Orten der Abfallentstehung an. Des Weiteren engagiert sich Greiner in verschiedenen Kooperationen und ist Mitglied in Organisationen, die sich aktiv mit der Problematik auseinandersetzen, wie etwa Plastic Bank und das globale UN-Abkommen gegen Plastikverschmutzung.

Betriebliches Abfallmanagement

Als produzierendes Unternehmen ist es unvermeidlich, eine gewisse Menge an Abfall und Ausschuss zu produzieren. Saubere Ausschussware wird, falls technisch möglich, mittels interner Recyclingverfahren direkt aufbereitet und wieder in den Produktionsprozess integriert. Ist eine direkte Aufbereitung nicht möglich, erfolgt die sortenreine Sammlung, welche anschließend von externen Fachbetrieben abgeholt und entsorgt oder verwertet werden. Insgesamt bilden Kunststoffabfälle die gewichtsmäßig größte Abfallfraktion der Greiner Gruppe. Viele unserer Produktionsstandorte setzen auf Abfallwirtschaftskonzepte, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen, und orientieren sich an der fünfstufigen Abfallhierarchie der EU-Abfallrahmenrichtlinie. Dabei gilt es, Abfälle wo möglich

zu vermeiden, wiederzuverwenden, zu recyceln, zu verwerten und erst zuletzt zu entsorgen. Auch Umweltmanagementsysteme wie etwa nach ISO 14001 unterstützen dabei, die Sammlung und Verbringung von Abfällen und die Abfallströme zu optimieren.

Abfallaufkommen

Den Großteil des Abfallaufkommens machen Kunststoffabfälle aus unserer Produktion aus. Dadurch ergibt sich der hohe Anteil nicht gefährlicher Abfälle. Neben Kunststoff- und Schaumstoffabfällen entstehen auch Abfälle aus den Fraktionen Restmüll, Papier und Pappe, Holz, Metall und sonstige, zum Beispiel biogene Abfälle. Die Abfälle werden durch externe Abfallverwerter behandelt, die über die nötigen Abfallverwertungskonzessionen und -anlagen verfügen. Ölhaltige Abfälle aus der Produktion sowie Laborabfälle, die bei der Herstellung von Additiven und in anderen Produktionsprozessen anfallen, bilden den Großteil der Kategorie gefährliche Abfälle. Diese Stoffe werden ausschließlich spezialisierten Entsorgungsbetrieben zugeführt.

Im Berichtszeitraum 2024 zeigt sich eine Reduktion der gruppenweiten Abfallmenge auf 20.555 Tonnen. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Rückgang von 17 Prozent. Auffallend im Vergleich zum Vorjahr ist ein starker Rückgang bei den gefährlichen flüssigen Abfällen um 58 Prozent. Dies ist unter anderem auf einen Produktionsstandort zurückzuführen, der im Vorjahr mit Öl verunreinigtes Putzwasser als flüssige gefährliche Abfälle entsorgen musste. Der Anstieg der PU-Schaum-Abfälle (um 49 Prozent) und der Rückgang der sonstigen Abfälle (um 36 Prozent) sind unter anderem auf eine verbesserte Datenverfügbarkeit und -qualität zurückzuführen.

Abfallentsorgung und -verwertung

Mit einem jährlichen Abfallaufkommen von über 20.000 Tonnen übernehmen wir die Verantwortung dafür, dass die verschiedenen Fraktionen einer ordnungsgemäßen Entsorgung oder Wiederverwertung zugeführt werden. Greiner hält sich dabei an die geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben an den Unternehmensstandorten, denen die Verantwortung für die Verwertung und Entsorgung obliegt. Die Behandlungsverfahren variieren dabei aufgrund unterschiedlicher spartenspezifischer Materialien sowie lokaler Abfallwirtschaftssysteme.

Gemessen an unserem Gesamtabfallaufkommen wurde im Jahr 2024 der Großteil unserer Abfälle recycelt (48 Prozent) oder

thermisch verwertet (37 Prozent). Unser mittelfristiges Blue-Plan-Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 50 Prozent unserer Abfälle zu recyceln. Darüber hinaus wurden 12 Prozent unserer Abfälle deponiert. Im Berichtszeitraum wurden global 2.481 Tonnen unserer Gesamtabfälle deponiert. Greiner hat sich im Blue Plan das Ziel gesetzt, bis 2025 in Europa und bis 2030 weltweit keine Abfälle mehr zu deponieren.

Abfallaufkommen [in t]

	2022	2023	2024
Ungefährliche Abfälle	22.562	23.448	19.795
Kunststoffabfälle	7.373	7.865	5.774
PE-Schaum-Abfälle	263	122	92
PU-Schaum-Abfälle	1.614	1.107	1.646
Papier- und Kartonabfälle	3.749	3.793	3.629
Metallabfälle	659	795	704
Holzabfälle	1.044	1.120	1.299
Restmüll	5.607	6.111	5.040
Sonstige Abfälle	2.253	2.535	1.610
Gefährliche Abfälle	1.048	1.411	760
Feste gefährliche Abfälle	272	276	282
Flüssige gefährliche Abfälle	776	1.135	478
Greiner gesamt	23.610	24.859	20.555

In einigen Ländern gestaltet sich die genaue Erfassung der Behandlungsverfahren der Abfallströme herausfordernd. Dies liegt unter anderem daran, dass Entsorgungsunternehmen Informationen zu Behandlungsverfahren unternehmensspezifischer Abfälle nicht ausreichend transparent kommunizieren und nationale gesetzliche Vorgaben stark variieren. Aufgrund bestehender und zukünftiger regulatorischer Rahmenbedingungen hoffen wir, dass sich diese Situation in den kommenden Jahren verbessert. Derzeit beträgt der Anteil unseres Abfallaufkommens mit unbekanntem oder sonstigem Behandlungsverfahren noch drei Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (2023: vier Prozent). Um die Transparenz unserer Abfallströme zu erhöhen, gilt es, die Menge des Abfalls, für den das Behandlungsverfahren unbekannt ist, weiter zu reduzieren.

Entsorgungs- und Verwertungsverfahren [in %]

	2022	2023	2024
Recycling	42	42	48
Thermische Verwertung	39	45	37
Deponierung	14	9	12
Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	4	4	3

Deponierte Abfälle [in t]

	2022	2023	2024
Greiner gesamt	3.317	2.330	2.481
davon in Europa	1.743	874	620



Soziales

Zwischenverzeichnis

097

Arbeitskräfte des Unternehmens

097

— Arbeitsbedingungen

106

— Chancengleichheit für alle

112

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

112

— Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Die Menschen bei Greiner machen unser Unternehmen einzigartig. Sie inspirieren uns täglich und treiben unsere Entwicklung kontinuierlich voran. Greiner legt daher großen Wert darauf, den Mitarbeiter:innen ein optimales Arbeitsumfeld zu bieten. Das gilt für alle Stationen ihrer Laufbahn – vom Recruiting über die diversen Karrierestufen bis hin zum Ausscheiden aus dem Unternehmen. Damit schaffen wir die Voraussetzung für ein positives, individuelles Berufsleben und zugleich für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung von Greiner. Gerade in Zeiten zunehmender Unsicherheiten, bedingt durch demografischen Wandel, schnell fortschreitende Kommunikationsformen und -technologien sowie geopolitische und gesellschaftliche Veränderungen, setzt Greiner auf wertebundenes Leadership. Dieses bietet den Arbeitskräften Orientierung und Stabilität und ermöglicht ihnen gleichzeitig, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Als Familienunternehmen mit einer über 150 Jahre alten Firmentradition bleiben wir stets unseren Werten treu und sichern damit eine Kultur der Wertschätzung, Offenheit und Zuverlässigkeit. Wir ermutigen die Menschen zu eigenständigem und eigeninitiativem Handeln und fördern ihre Zusammenarbeit. Greiner bietet seinen Mitarbeiter:innen vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir motivieren alle Mitarbeiter:innen, die vielfältigen Möglichkeiten zur Mitsprache und Weiterbildung zu nutzen.

Greiner setzt sich für Fairness auf allen Ebenen ein und ist bestrebt, allen Mitarbeiter:innen gerechte Chancen zu bieten – unabhängig von sozialen und persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten. In der Vielfalt sehen wir eine große Bereicherung für unsere Unternehmenskultur, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und für die Qualität unserer täglichen Zusammenarbeit.

Die Einhaltung der Menschenrechte und darüber hinausgehender sozialer Standards hat für Greiner oberste Priorität. Das Unternehmen hat dazu gruppenweit gültige Vorgaben und Richtlinien definiert und arbeitet kontinuierlich daran, dass diese eingehalten werden. Als Beispiele seien hier der Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen, der Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen sowie die Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion genannt. Hinzu kommt, dass Greiner als produzierendes Unternehmen eine hohe Verantwortung in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat. Unsere gruppenweite Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt den Rahmen für ein gesundes und sicheres Umfeld vor.

Alle Leistungen, die Greiner den Mitarbeiter:innen bietet, sollen dazu beitragen, dass sie sich menschlich gut aufgehoben und ihren Talenten entsprechend gefördert fühlen. So bleiben bestehende Mitarbeiter:innen dem Unternehmen treu und Greiner

als Arbeitgeber attraktiv. Das ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels entscheidend.

Wesentliche Themen im Bereich Soziales

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich Soziales beziehen sich überwiegend auf unsere eigenen Mitarbeiter:innen und die Leistungen von Greiner im Zusammenhang mit folgenden Themen: Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Diversität, Fairness & Inklusion.

Das Thema Arbeitsbedingungen und Menschenrechte ist auch im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette wesentlich. Denn wir haben dafür Sorge zu tragen, dass unsere Lieferant:innen arbeitsrechtliche Vorgaben und soziale Mindeststandards einhalten. Diese bestehen beispielsweise im Zusammenhang mit folgenden Aspekten: sichere Beschäftigung, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Vielfalt und Vermeidung von Diskriminierung.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit allen diesen Themen und den damit zusammenhängenden relevanten Aspekten. Wir berichten darin über die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie über die Kennzahlen, Maßnahmen und Ziele, mit denen wir unsere diesbezüglichen Leistungen kontrollieren und steuern.

Management sozialer Auswirkungen

Im Zentrum unserer Verantwortung gegenüber unseren eigenen Mitarbeiter:innen und den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette steht die Einhaltung aller geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben, sozialen Standards sowie international gängigen Standards, wie etwa der Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO). Das Management unserer sozialen Auswirkungen, Risiken und Chancen ist darauf ausgerichtet, diese Vorgaben und Standards zu erfüllen. Den normativen und strategischen Rahmen dafür bilden die gruppenweiten Verhaltenskodizes und die einschlägigen Richtlinien von Greiner. In Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzen wir an zahlreichen Standorten auf ein Managementsystem nach ISO 45001, das extern überprüft und zertifiziert wird.

Greiner hat sich im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie vielfältige Ziele im Bereich Soziales gesetzt, die von der Erhöhung des Frauenanteils über die Reduktion der Unfallhäufigkeitsrate bis zur Bewertung der wichtigsten Lieferant:innen anhand sozialer Kriterien reichen. Grundlage dafür ist die kontinuierliche Erhebung und Optimierung relevanter Kennzahlen sowie die Weiterentwicklung und Standardisierung der Managementprozesse.

In Bezug auf unsere eigene Belegschaft haben wir mit der People-&-Culture-Strategie und dem digitalen HR-Informationssystem Greiner SuccessFactors – die Greiner-

spezifische Implementierung von SAP SuccessFactors – gruppenweit die Grundlagen geschaffen, um HR-Prozesse effizienter zu gestalten und zu professionalisieren.

In Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verfolgen wir angesichts der geringeren Einflussmöglichkeiten einen risikobasierten Zugang. Hier geht es uns insbesondere um die Einhaltung von Mindeststandards zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen unserer Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen. Dabei setzen wir auf ein gezieltes Risikomanagement, Audits und die Bewertung unserer Lieferant:innen durch die international anerkannte Plattform EcoVadis.

Dass unsere soziale Verantwortung nicht bei den Mitarbeiter:innen endet, sondern ebenso gesellschaftliches Engagement und die Förderung von gemeinnützigen Initiativen und Projekten umfasst, zeigt sich in einer Vielzahl von Projekten und Organisationen, die Greiner auf globaler wie lokaler Ebene fördert. Neben umfassenden, langjährigen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen unterstützen wir weltweit zahlreiche Projekte vor Ort und beteiligen uns an Spenden- und Sponsoringaktivitäten. Im Berichtszeitraum haben wir weltweit 152 Projekte unterstützt.

Arbeitskräfte des Unternehmens

Arbeitsbedingungen

Als weltweit tätiges Unternehmen sieht sich Greiner globalen Herausforderungen und vielfältigen Arbeitsmarktsituationen ausgesetzt. Das wirtschaftliche Umfeld ist von konjunkturellen Schwankungen und einer hohen Dynamik geprägt. Die Ansprüche und Wertvorstellungen von Arbeitskräften entwickeln sich stetig weiter – Veränderung wird in einer hochkomplexen und dynamischen Welt zum Status quo.

Diesem herausfordernden Umfeld begegnet Greiner mit einer zukunftsorientierten und verantwortungsvollen People-&-Culture-Organisation, die Mitarbeiter:innen in ihrem persönlichen Wachstum stärkt und somit Unternehmenserfolg ermöglicht. Durch ein weitsichtiges und wertschätzendes Handeln gestaltet die People-&-Culture-Organisation unternehmerische Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt maßgeblich mit.

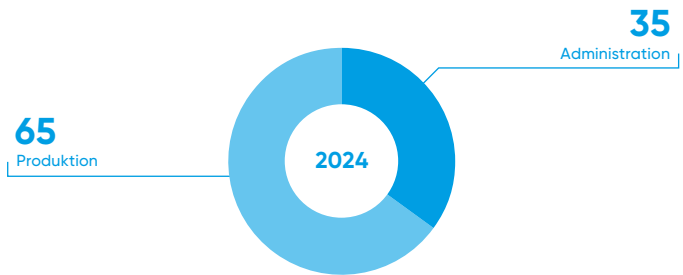
Ein attraktives, faires und modernes Arbeitsumfeld ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft von Greiner. So erreichen wir höhere Produktivität und Kreativität, eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit sowie eine Stärkung der Unternehmensmarke. Durch die Bereitstellung sicherer und fair bezahlter Arbeitsplätze leistet Greiner einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand in den Standortregionen. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen. Zudem gilt es als Kunst- und Schaumstoffproduzent auch im Bereich People & Culture die vielfältigen sozialen und ökologischen Herausforderungen dieses Sektors zu adressieren.

Mitarbeiter:innen nach Kontinent [in Arbeitsstellen]

	2022	2023	2024
Europa	9.576	8.826	8.589
Nordamerika	1.017	865	917
Asien	615	541	551
Südamerika	262	257	261
Afrika	111	106	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318

1 Die Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen wurden ggü. der letzten Veröffentlichung verändert.

Mitarbeiter:innen nach Arbeitsbereich [in %]



People-&-Culture-Strategie

Die gruppenweite People-&-Culture-Strategie ist unsere Antwort auf die Arbeitswelt von morgen. Sie adressiert neun wichtige Trends, die im Zuge der Strategieerstellung identifiziert wurden (siehe Grafik auf Seite 98). Dabei verfolgt die Strategie unterschiedliche Ziele wie die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und die vermehrte Nutzung von Synergien

innerhalb der Greiner Gruppe. Die Umsetzung startete 2023 und ist bis 2028 anberaumt.

Die People-&-Culture-Strategie gliedert sich in drei Bereiche:

- **Neues Organisationsmodell:** Mit der Einführung einer People-&-Culture-Matrixorganisation wurden vermehrt heterogene und interdisziplinäre Teams gebildet, deren Mitglieder aus verschiedenen Greiner-Sparten und -Standorten stammen. So konnten wir im Jahr 2024 bereits spartenübergreifende People-&-Culture-Kompetenzzentren zu den Themen HR-Digitalisierung & -Prozesse und Compensation & Benefits implementieren. Diese Kompetenzzentren helfen uns, Ressourcen effizienter zu nutzen und Synergien in allen Bereichen der People-&-Culture-Organisation zu schaffen.
- **Exzellenz in der Umsetzung:** Durch Standardisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen im gesamten Unternehmen schaffen wir Synergien und steigern Effektivität und

Effizienz. Dies geschieht beispielsweise, indem eine elektronische Datenbasis evidenzbasierte Entscheidungen und die systematische Verfolgung von Zielen ermöglicht.

- **Differenzierungsfaktoren als Arbeitgeber:** Als Arbeitgeber setzt Greiner auf drei wesentliche Differenzierungsfaktoren: unsere einzigartige Unternehmenskultur, Entwicklungsmöglichkeiten für alle und attraktive Arbeitsbedingungen für alle.

Neben der Strategieumsetzung wurde im Berichtszeitraum verstärkt an der Digitalisierung und Optimierung der HR-Prozesse gearbeitet. Als Basis dafür dient das digitale HR-Informationssystem Greiner SuccessFactors, welches in den Jahren 2023 bis 2024 implementiert wurde. Greiner SuccessFactors ermöglicht eine stark verbesserte Analyse von HR-Daten, um fundierte Entscheidungen im People-&-Culture-Bereich treffen zu können.

Neun identifizierte Trends



² VUCA steht für „Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity“, BANI steht für „Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible“. Die Akronyme beschreiben das zunehmend herausfordernde, unbeständige und dynamische Umfeld, in dem Unternehmen agieren.

Sichere Beschäftigung

Die Greiner Unternehmenswerte – Offenheit, Wertschätzung, Zuverlässigkeit und Streben nach Exzellenz – sowie die Einhaltung sozialer Standards und die Achtung von Menschenrechten bilden den Rahmen für unser tägliches Handeln. Greiner ist weltweit in zahlreichen Ländern tätig und arbeitet mit einem großen Netzwerk von Geschäftspartner:innen zusammen. Ziel ist es, zu jeder Zeit als verantwortungsvoller Partner und Industriebildung wahrgenommen zu werden.

Die Prinzipien und Leitlinien für einen fairen Umgang miteinander sind in den Unternehmenswerten, dem [Greiner Verhaltenskodex](#) sowie dem [Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen](#) festgehalten. Wir geben sie mithilfe von Schulungen und Informationsveranstaltungen an unsere Mitarbeiter:innen weiter. In der Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen achten wir auf die Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und auf die strikte Einhaltung der lokal geltenden Gesetze. Alle relevanten [Richtlinien](#) sind auf unserer Website öffentlich zugänglich.

Greiner spricht sich ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie gegen die Einbehaltung von persönlichen Dokumenten aus. Wir stehen für faire Bezahlung, Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Diskriminierung, Belästigung und Verstöße gegen unsere Unternehmensgrundsätze werden nicht toleriert. Um diesen Grundsätzen zu entsprechen, setzt Greiner auf Aufklärung, die Durchführung von regelmäßigen Schulungen und eine Whistleblowing-Plattform (tell-greiner.com), über die mögliche Verstöße gemeldet werden können.

Obige Maßnahmen unterstützen die Erfüllung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence), bei der sich Greiner am „OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln“ orientiert. So rüsten wir uns auch für die voraussichtlich ab 2027 umzusetzende Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) der Europäischen Union.

Einstieg ins Unternehmen

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

Zusätzlich gibt es verschiedenste Initiativen, die den Start im neuen Job oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren Pause erleichtern. Beispielsweise hat die Greiner AG das Buddy-Programm #GetOnBoard ins Leben gerufen. Neue Mitarbeiter:innen bekommen einen sogenannten Buddy an die

Seite gestellt, die oder der sie im ersten Jahr begleitet. Ähnliche Programme mit unterschiedlichen Ausprägungen, wie zum Beispiel Welcome Days für neue Mitarbeiter:innen, gibt es auch in anderen Geschäftsbereichen.

Auswahl und Bindung von Talenten

Während die Auswahl von Talenten bisher von jeder Sparte individuell geregelt wurde, haben wir im Jahr 2023 durch die Einführung des Recruiting-Moduls unseres HR-Informationssystems Greiner SuccessFactors damit begonnen, gruppenweit einheitliche und transparente Prozesse zu schaffen. Ende 2024 haben wir erstmals einen gruppenweiten Talentidentifikationsprozess abgeschlossen. Unser Kompetenzzentrum Talentmanagement wird 2025 die Arbeit aufnehmen. Die fortschreitende Neuausrichtung des People-&-Culture-Bereichs hat zum Ziel, spartenübergreifende Karrieren zu fördern und somit zur Mitarbeiter:innenbindung beizutragen.

Die Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen formulieren wir so detailliert und transparent wie möglich. Im Rahmen von Einstellungsgesprächen mit Bewerber:innen versucht Greiner, schon von Anfang an auf individuelle Bedürfnisse bestmöglich einzugehen. Gleichzeitig vermitteln wir ein klares Bild von unseren Erwartungen und unserer Unternehmenskultur. Die aktive Suche nach Mitarbeiter:innen erfolgt über etablierte Kanäle wie Anzeigen und Personalvermittlungen, als auch über Social Media. Zusätzlich gibt es bei Greiner das Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm #bringafriend. Hier können Mitarbeiter:innen mögliche Bewerber:innen für eine vakante Position empfehlen. Wird diese Person eingestellt und bleibt länger als sechs Monate ungekündigt im Unternehmen, hat die empfehlende Person Anspruch auf Incentives. Diese bestehen entweder in einer einmaligen finanziellen Prämie oder im Gewähren zusätzlicher Urlaubstage.

Zielvereinbarungen mit Führungskräften und Mitarbeiter:innen

Um die Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit meistern zu können, braucht es klare Zielsetzungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. Durch die sukzessive Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das variable Vergütungssystem setzen wir finanzielle Anreize, um die damit zusammenhängenden Ziele zu erreichen. 2024 wurde das erste Mal für alle Mitarbeiter:innen der Greiner Gruppe, die eine Leistungsbeurteilung auf Basis von individuellen Zielen erhalten, ein kollektives Ziel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingeführt. In den kommenden Jahren sollen weitere Nachhaltigkeitsziele als fester Bestandteil in die variable Vergütung aufgenommen werden.

Mitarbeiter:innenfluktuation

Die Fluktuationsrate beschreibt, wie viele Mitarbeiter:innen im Verhältnis zur gesamten Belegschaft im Laufe des Jahres das Unternehmen verlassen haben. Sie umfasst freiwillige Austritte, Arbeitgeber:innenkündigungen, Austritte aufgrund

von Restrukturierungsmaßnahmen, Pensionierungen, Todesfälle sowie Austritte, die durch den Ablauf befristeter Verträge entstehen.

Ende 2024 lagen wir bei einem gruppenweiten Wert von 18 Prozent (2023: 24 Prozent). Die deutlich gesunkene Fluktuationsrate erklärt sich vor allem dadurch, dass im Jahr 2023 ein gesamter Geschäftsbereich veräußert wurde.

Fluktuationsrate nach Altersgruppe [in %]

	2022 ³	2023	2024
unter 30 Jahre	29	34	28
30–50 Jahre	15	21	16
über 50 Jahre	13	22	15
Greiner gesamt	18	24	18

³ Die Berechnungsmethode der Fluktuationsrate wurde ggü. der letzten Veröffentlichung verändert und an gängige Standards angepasst (Verwendung der Schlüter-Formel).

Seit 2023 verfügen wir durch das HR-Informationssystem Greiner SuccessFactors über eine stark verbesserte Datenbasis zur Mitarbeiter:innenfluktuation in all unseren Geschäftsbereichen. Neben rein quantitativen Daten sind nun auch qualitative Informationen verfügbar, die uns dabei unterstützen, geeignete Maßnahmen zu erarbeiten, um die Fluktuationsrate zu senken. Für die Berechnung der Fluktuationsrate wurden die Austritte von Mitarbeiter:innen der jeweiligen Anzahl an Mitarbeiter:innen gegenübergestellt. Die Datenbasis der Fluktuationsrate für die Geschlechtskategorie Unbekannt oder divers (zu finden in der Kennzahlenübersicht im Anhang) ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben.

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

Flexible Arbeitszeit

Greiner bietet seinen Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld, das ein hohes Maß an Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Arbeitszeiteinteilung ermöglicht. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Regelungen für Homeoffice unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen dabei, berufliche und private Aufgaben gut koordinieren zu können. In zahlreichen

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

Greiner ist sich bewusst, dass Homeoffice-Regelungen hauptsächlich Mitarbeiter:innen in der Büroumgebung zugutekommen. Mitarbeiter:innen in der Produktion müssen meist physisch anwesend sein und profitieren von solchen Regelungen nicht. Daher versuchen einzelne Geschäftsbereiche, auch im Produktionsbereich innovative Lösungen anzubieten, die flexibles Arbeiten begünstigen. Am Greiner Packaging-Standort in Slušovice, Tschechien, wurde beispielsweise ein digitales Zeiterfassungssystem zur flexiblen Schichtplanung erstellt. Die Mitarbeiter:innen können hier vor Ort eigenständig ihre Arbeits-einteilung mitgestalten. Dies gibt ihnen mehr Kontrolle über ihre Dienstpläne und setzt Ressourcen frei, die sonst für die traditionelle Dienstplanung benötigt würden.

Faire Bezahlung

Als traditionsreiches Familienunternehmen steht Greiner für eine faire Vergütung für alle Mitarbeiter:innen. Die bezahlten Entgelte orientieren sich an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Position im relevanten Umfeld. Das schließt die Anwendung von Tarif-/Kollektivverträgen ein: 2024 waren 56 Prozent unserer weltweiten Mitarbeiter:innen über allgemein gültige und/oder betriebliche Tarif- und Kollektivverträge abgedeckt (2023: 58 Prozent). Einzelne Geschäftseinheiten ergreifen zusätzliche Maßnahmen, wie beispielsweise die „Living Wage Employer“-Zertifizierung bei Greiner Bio-One UK.

Die faire Entlohnung hat bei Greiner auch abseits von kollektivvertraglichen Regelungen höchste Priorität. So existieren in verschiedenen Geschäftsbereichen sogenannte Job-Grading-Initiativen. Im Jahr 2024 wurde damit begonnen, die bereits bestehenden Initiativen zusammenzuführen und zu harmonisieren. Dies ist essenziell, da ein gruppenweit einheitliches Job Grading die Basis für eine laufende Evaluierung fairer und angemessener Entlohnung bei Greiner ist. So kann in verschiedenen Geschäftsbereichen eine vergleichbare Bewertung von Arbeitsstellen und Gehaltsbändern erreicht und gleichzeitig ein einheitlicher und transparenter Rahmen für Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen geschaffen werden.

Die Gesamtvergütung von Führungskräften umfasst neben dem Grundgehalt oft auch variable Vergütungsbestandteile, die auf individuell vereinbarten Zielen beruhen. Die Grundsätze der Bonusvergütung sind auf Sparten- beziehungsweise Stand-ordebene geregelt und gelten für Mitarbeiter:innen ab einem bestimmten Grading. Für viele Mitarbeiter:innen, die nicht unter

diese Regelung fallen, gelten lokale Prämienregelungen sowie Anreizsysteme, die sich je nach Land, Arbeitsbereich und Position unterscheiden.

Sozialer Dialog

Um die Entwicklung und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu fördern, hat Greiner in den vergangenen Jahren den Dialog und Austausch intensiviert. Dazu gehören unter anderem regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche, in denen sich Führungskräfte und Mitarbeiter:innen gegenseitig Feedback geben und gegebenenfalls Zielvereinbarungen sowie individuelle Entwicklungswünsche besprechen, vereinbaren und dokumentieren. Gute und konstruktive Mitarbeiter:innengespräche hängen von einer intensiven Vorbereitung beider Gesprächspartner:innen ab. Greiner SuccessFactors führt für einen großen Teil der Mitarbeiter:innen zu einer Vereinheitlichung des Prozesses. Das System ermöglicht eine standardisierte Vorbereitung, Leistungsbeurteilung und Dokumentation der Ergebnisse.

Neben standardisierten Mitarbeiter:innengesprächen zählen bei Greiner alle Formen der dokumentierten Beurteilung und Evaluierung zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft als Performance Review. Greiner baut die Zahl der Performance Reviews in allen Unternehmens- und Arbeitsbereichen kontinuierlich aus: Während 2023 69 Prozent der Mitarbeiter:innen einen Performance Review mit ihren Führungskräften geführt haben, waren es 2024 bereits 76 Prozent. Für die Berechnung der Performance-Review-Rate wurde die Gesamtzahl der durchgeführten Performance Reviews mit der Anzahl der Mitarbeiter:innen ins Verhältnis gesetzt. Die Datenbasis für die Geschlechtskategorie Unbekannt und divers ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben.

Anteil der Mitarbeiter:innen mit Performance Review [in %]

	2022	2023	2024
nach Geschlecht			
Frauen	60	70	77
Männer	60	69	75
nach Arbeitsbereich			
Administration	80	92	87
Produktion	49	68	73
Greiner gesamt	58	69	76

1 Die Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen wurden ggü. der letzten Veröffentlichung verändert. Dadurch ergibt sich ebenfalls eine Veränderung des Anteils der Mitarbeiter:innen mit Performance Review.

Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung

Weitreichende Mitsprachemöglichkeiten und ein institutionalisierter Dialog sind unverzichtbar für eine hohe Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:innen sowie ihre langfristige Bindung an das Unternehmen.

Greiner fördert den Austausch von Informationen auf unterschiedlichen Ebenen und zu vielfältigen Gelegenheiten. Zu regelmäßigen Formaten zählen Mitarbeiter:innengespräche, regionale Gremienarbeit sowie die Zusammenarbeit im Rahmen freiwilliger Initiativen und Interessenvertretungen. So existiert bei Greiner bereits seit vielen Jahren eine Betriebsratskonzernvertretung in Österreich. Seit 2023 besteht zudem für alle Greiner Standorte in Europa ein Europäischer Betriebsrat (EBR). Beide Arbeitnehmer:innenvertretungen haben lokal und international zum Ziel, im Sinne der Interessen der Beschäftigten auf unternehmerische Planungen und Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Darüber hinaus gibt es für einen Großteil unserer österreichischen Geschäftsbereiche sogenannte Jugendvertrauensräte (JVR), welche die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer:innen und Auszubildenden gegenüber der Unternehmensleitung vertreten. Die Jugendvertrauensräte nehmen an Betriebsratssitzungen teil und bringen dort die Anliegen der Jugendlichen ein.

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

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Greiner als Familienunternehmen ein besonderes Anliegen. Wir unterstützen betreuungspflichtige Eltern dabei, ohne die Gefahr von Nachteilen temporär aus dem Berufsalltag herauszugehen, und wollen den Wiedereinstieg ins Berufsleben bei Greiner so einfach wie möglich machen. Je nach nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten ermöglichen wir sowohl Müttern als auch Vätern, in Karenz zu gehen. An manchen Standorten, beispielsweise in Kremsmünster, Österreich, stellen wir unseren Mitarbeiter:innen Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Regelungen, wie bereits im Abschnitt „Flexible Arbeitszeit“ beschrieben, sind ein Schlüsselement für die Vereinbarkeit von Berufs- und

Privatleben. Auch moderne Ansätze wie „geteilte Führung“ bieten jungen Familien neue Chancen. So haben auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen. Jobsharing erfordert mehr Agilität, gut abgestimmte Kommunikation und eine solide Vertrauensbasis. Davon profitiert in der Regel das gesamte Team. Zudem macht es Arbeitsplätze und das Unternehmen attraktiver für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben nutzen unsere Sparten unterschiedliche Ansätze: Greiner Packaging beispielsweise sucht noch während der Karenzzeit das Gespräch mit Mitarbeiter:innen. Dadurch wird der Wiedereinstieg für beide Seiten besser plan- und organisierbar. Weitere Vorteile sind: Die Mitarbeiter:innen sind schon vor der Rückkehr über wesentliche Veränderungen informiert und das Unternehmen kann sich auf individuelle Bedürfnisse vorbereiten. Dazu zählen zum Beispiel das Bedürfnis nach einem geschützten Arbeitsplatz für stillende Mütter oder der Bedarf an kostenlosen Hygieneprodukten für Frauen.

Krabbelstube in Kremsmünster

Die betriebseigene Krabbelstube befindet sich in Kremsmünster in unmittelbarer Nähe unserer Standorte der Greiner AG, von Greiner Packaging, NEVEON und Greiner Bio-One. Sie steht Kindern, deren Eltern an einem der Greiner-Standorte beschäftigt sind, sowie Kindern anderer berufstätiger Eltern zur Verfügung. Der Verein „Drehscheibe Kind“ gewährleistet eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung mit gesunden Mahlzeiten, altersgerechtem Programm und Betreuung durch pädagogisch ausgebildetes Personal. Kinder im Alter von einem bis drei Jahren werden das ganze Jahr über betreut.

Geplante Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen

Für das nächste Berichtsjahr planen wir weitere Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln, die alle Bereiche des Employee Lifecycle abdecken – vom Anwerben neuer Talente bis hin zum Exit-Management. Zusätzlich werden wir im Jahr 2025 mit gezielten Social Audits an ausgewählten Produktionsstandorten unsere internen Due-Diligence-Prozesse stärken.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

In einem Industrieunternehmen gibt es Arbeitsbereiche und Tätigkeiten, die Gefahren für die Sicherheit der Mitarbeiter:innen bergen. Greiner trägt Verantwortung für die Unversehrtheit und Gesundheit aller Arbeitskräfte. Daher ergreifen wir laufend Maßnahmen, um die Risiken für Unfälle mit möglichen Verletzungsfolgen zu minimieren und die Gesundheit aller Mitarbeiter:innen zu fördern. Dadurch reduzieren wir auch das finanzielle Risiko, das im Zusammenhang mit

verletzungsbedingten Ausfalltagen, hohen Krankenstandsdaten und einem etwaigen Reputationsschaden für Greiner besteht.

Wir setzen uns täglich dafür ein, dass die Betriebsstätten und die Benutzung der Maschinen, der Anlagen und des Arbeits-equipments sicher und die Arbeitsabläufe frei von Gefahren sind. Wir stellen unseren Mitarbeiter:innen angemessene Schutzkleidung und -ausrüstung zur Verfügung und bieten ihnen ein vielfältiges Angebot im Bereich der Gesundheitsvorsorge. Auch wenn Unfälle und Krankheiten nie gänzlich zu vermeiden sind, setzen wir alles daran, unsere Mitarbeiter:innen und alle bei uns tätigen Personen bestmöglich zu schützen.

Greiner hat mit Ende 2024 an 13 Standorten ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 installiert, das extern überprüft und zertifiziert wird (Ende 2023: 14 Standorte). Damit waren Ende 2024 3.084 Mitarbeiter:innen (30 Prozent der Belegschaft) abgedeckt. Ende 2023 waren es 2.535 Mitarbeiter:innen beziehungsweise 24 Prozent der Belegschaft. Für die kommenden Jahre ist geplant, weitere Produktionsstandorte nach ISO 45001 zertifizieren zu lassen. Die Verantwortung für einen umfassenden Schutz der eigenen Mitarbeiter:innen und aller anderen Arbeitskräfte, deren Arbeitsplatz oder Arbeit durch Greiner kontrolliert wird, nehmen wir selbstverständlich auch an den derzeit noch nicht nach ISO 45001 zertifizierten Standorten konsequent wahr.

Eine wichtige Grundlage dafür bietet die seit 2021 geltende gruppenweite Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie enthält Vorgaben und Mindeststandards, die zu einer Harmonisierung und weiteren Verbesserung des gruppenweiten Arbeitssicherheitsmanagements und folglich zu einer Reduktion der Unfalls- und Krankenstandsdaten an sämtlichen Standorten beitragen soll.

Die Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt für alle bei Greiner beschäftigten und in einem beschäftigungs-ähnlichen Verhältnis stehenden Personen sowie, soweit anwendbar, auch für externe Partner:innen. Sie sieht für jeden Greiner-Standort die Einsetzung von betriebsinternen Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vor, die eine grundlegende Ausbildung im Sinne einer Sicherheits-vertrauensperson vorweisen müssen. Darüber hinaus gibt es gesetzlich verpflichtende Kurse für Ersthelfer:innen und Brandschutzbeauftragte. Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können je nach Geschäftsbereich und Standort auch über Budgets für sicherheits- oder gesundheitsfördernde Maßnahmen und Anschaffungen verfügen. Das Budget kann individuell beispielsweise für verschiedene Schwerpunktschulungen, weiterführende Maßnahmen und konkrete Verbesserungsmaßnahmen genutzt werden.

Die Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verlangt darüber hinaus die Schaffung, Erhaltung und Weiterentwicklung eines zertifizierungsfähigen Managementsystems

mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (wie beispielsweise ISO 45001), die Einführung eines Meldesystems für gefährliche oder unsichere Situationen und unsicheres Verhalten sowie eine verpflichtende Ausbildung und Weiterbildung aller Führungskräfte im Arbeitnehmer:innen- und Gesundheitsschutz.

Die Gesamtverantwortung für den Themenbereich Arbeitssicherheit lag im Berichtszeitraum beim COO der Greiner AG. Die spartenübergreifende Arbeitsgruppe Safety, die 2023 eingerichtet wurde, koordiniert gruppenweite Initiativen und Maßnahmen (siehe dazu Abschnitt „Reduktion der Unfallhäufigkeit“) und fördert den Erfahrungsaustausch. Die Einhaltung der gruppenweiten Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz muss von den jeweiligen Geschäftseinheiten regelmäßig kontrolliert werden, beispielsweise mittels Begehungen der Betriebe durch Sicherheitsvertrauenspersonen oder andere befähigte Mitarbeiter:innen. Diese Kontrollen sind dokumentationspflichtig. Als Präventivmaßnahmen zur Früherkennung von Mängeln findet zudem in jedem Betrieb eine jährliche Begehung unter Teilnahme von befähigten Mitarbeiter:innen aus anderen Betrieben von Greiner statt – so gewähren wir eine Fremdsicht auf mögliche Gefahrenpotenziale. Die Umsetzung dieser Kontrollmechanismen wird in regelmäßigen Abständen im Rahmen interner Audits überprüft.

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

Sicherheitsmaßnahmen, Dokumentation und Austauschformate

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

Mitarbeiter:innen gemeldet und mit den Sicherheitsbeauftragten der jeweiligen Standorte besprochen werden.

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

Aufgrund der Organisationsstruktur der Unternehmensgruppe sind die Meldesysteme und -wege für Unfälle, Beinaheunfälle sowie gefährliche und unsichere Situationen unterschiedlich. Trotz der verschiedenen Systeme und Berichtsstrukturen arbeitet Greiner laufend daran, die Kennzahlen zu verbessern und die entsprechende Berichterstattung zu vertiefen. In den Sparten sind die Berichterstattung und die Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fest in verschiedenen Managementgremien integriert.

Auf Gruppenebene werden Kennzahlen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Vorstand der Greiner AG monatlich evaluiert. In einzelnen Geschäftsbereichen gibt es auch Gremien mit Vertretungen aus dem Management und der Belegschaft. Die vorgegebenen verpflichtenden Sicherheits Schulungen – sie unterscheiden sich in Abhängigkeit von Geschäftsbereich, Arbeitsplatz und Maschine – gelten für alle Mitarbeiter:innen sowie Zeitarbeitnehmer:innen. Auch externe Besucher:innen bekommen bei Zutritt zu Produktionsstätten eine Sicherheitsunterweisung und die entsprechende Sicherheitsausrüstung. Gesetzliche Anforderungen, die von Land zu Land unterschiedlich sind, wie verpflichtende Brandschutzüberprüfungen und -übungen oder ausgebildete Ersthelfer:innen, erfüllen wir in allen Geschäftsbereichen.

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

Reduktion der Unfallhäufigkeit

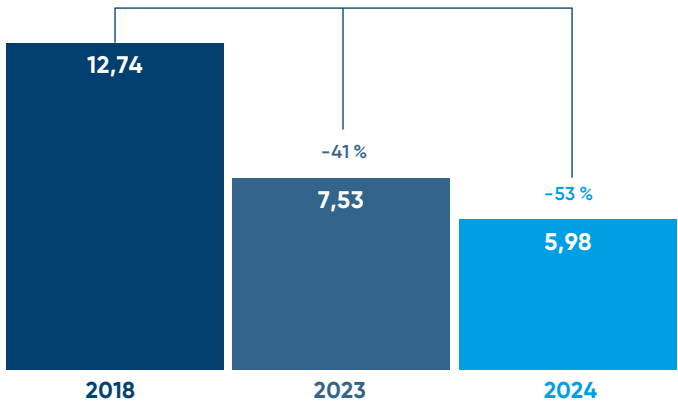
Die Häufigkeit schwerer Unfälle ist seit dem Jahr 2018 um 53 Prozent zurückgegangen. Somit wurde das gesetzte Ziel einer Halbierung bis 2025 erreicht und ein neues Ziel entwickelt (siehe Seite 104). Nach einem tödlichen Unfall eines Mitarbeiters eines externen Dienstleisters auf dem Unternehmensgelände im Jahr 2023 haben wir unsere Anstrengungen im Bereich Arbeitssicherheit stark intensiviert. Im aktuellen Berichtszeitraum gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt circa 19 Millionen Arbeitsstunden geleistet und 114 schwere Unfälle erfasst. Diese Zahlen schließen die gesamte Belegschaft mit ein, also sowohl Beschäftigte als auch nicht angestellte Beschäftigte. Die Aufschlüsselung der Unfallhäufigkeit und der geleisteten Arbeitsstunden nach Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten ist in der Kennzahlenübersicht am Ende dieses Berichts zu finden. Unter Beschäftigten verstehen wir in diesem Zusammenhang alle Personen, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit Greiner stehen. Unter nicht angestellten Beschäftigten verstehen wir hauptsächlich Zeitarbeitnehmer:innen, von denen die meisten im Produktionsbereich tätig sind.

Zudem gab es 2024 erstmals eine separate Erfassung leichter und schwerer Unfälle von externen Personen (wie zum Beispiel Besucher:innen), die sich auf dem Greiner-Betriebsgelände aufhalten. Diese Daten werden nicht in die gruppenweite Unfallhäufigkeit miteingerechnet. Sie sind in der Kennzahlenübersicht am Ende des Berichts zu finden.

Unfallhäufigkeit der schweren Unfälle

[pro 1 Mio. Arbeitsstunden]



Schwere Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als acht Stunden. Leichte Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallzeit von weniger als acht Stunden. Die Gesamtanzahl der Unfälle ist die Summe aus leichten und schweren Unfällen. Die Gesamtanzahl beinhaltet keine Wegeunfälle. Die Gesamtanzahl bezieht sich sowohl auf Beschäftigte als auch nicht angestellte Beschäftigte.

Arbeitsunfälle unserer Belegschaft nach Schweregrad

	2022	2023	2024
Schwere Arbeitsunfälle	178	143	114
Leichte Arbeitsunfälle	325	333	430
Greiner gesamt	503	476	544

Eine wichtige Rolle in der Verbesserung der Arbeitssicherheit bei Greiner spielt die 2023 eingerichtete spartenübergreifende Arbeitsgruppe „Safety“, die aus den zentralen Arbeitssicherheitskoordinator:innen unserer Sparten besteht und von der Greiner AG moderiert wird. Sie entwickelt gruppenweite Ansätze, um Synergien zwischen den Geschäftsbereichen zu nutzen und voneinander zu lernen. Wichtige Schritte waren 2024 die Harmonisierung der Sicherheitskennzahlen aller Geschäftsbereiche und der damit verbundenen Definitionen sowie die Entwicklung neuer gruppenweiter Ziele, die 2025 eingeführt werden. Die Ende 2024 verabschiedeten Ziele beziehen sich auf die Lost Time Accident Frequency Rate (LTAFR) und auf die Abdeckung von ISO 45001 im Unternehmen. Im Entwicklungsprozess wurden externe Benchmarks herangezogen, interne Reifegradanalysen durchgeführt und der Status quo evaluiert. Basierend darauf hat Greiner folgende Ziele beschlossen: Bis Ende 2030 wollen wir gruppenweit weniger als 3,1 schwere Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden verzeichnen und eine Abdeckung durch ISO 45001 für mindestens 80 Prozent unserer Mitarbeiter:innen erzielen.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem den Umfang und die Transparenz der Datenerfassung erhöht. Seither berichten alle Standorte, also auch Vertriebsstandorte, monatlich ihre Unfallkennzahlen an die Greiner AG. Diese Daten bilden die Grundlage für eine lückenlose gruppenweite Berichterstattung und für die Ableitung von Initiativen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung. Die Erfassung von schweren Arbeitsunfällen wird darüber hinaus in weitere Unterkategorien unterteilt, um ein besseres Verständnis für die Art der Unfälle zu erhalten. Mithilfe eines gruppenweiten Monitorings schaffen wir nicht nur Transparenz, sondern auch die Möglichkeit, übergeordnete Ziele und Maßnahmen zu entwickeln, diese an gängige Branchenstandards auszurichten und ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Um die Arbeitsunfallzahlen weiter zu senken, hat ISO 45001 für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der schrittweisen Implementierung unserer Managementsysteme an den Standorten höchste Priorität.

Die Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Standorte sowie die zentralen Arbeitssicherheitskoordinator:innen unserer Sparten leisten einen wichtigen

Beitrag zur Analyse der regelmäßig gesammelten Kennzahlen. Durch diese Analyse sowie durch Arbeitsplatzevaluierungen und Sicherheitsbegehungen können Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit abgeleitet werden. Zu den Arbeitsplatzrisiken zählen insbesondere scharfe Gegenstände, fallende Objekte, Fallen/Stolpern, Stoßen, Verbrennungen sowie das Thema Mobilität (Werkverkehr und Wegeunfälle). Persönliche Schutzausrüstung, wie Gehörschutz, Schutzbrillen oder Sicherheitsschuhe, sind je nach Arbeits- und Geschäftsbereich verfügbar beziehungsweise verpflichtend. Mitarbeiter:innen, deren Arbeitsplatz in ausgewiesenen Lärmbereichen angesiedelt ist, unterliegen speziellen Eignungs- und Folgeuntersuchungen.

2024 wurde erstmals ein verpflichtendes kollektives Nachhaltigkeitsziel im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit vorgegeben. Dieses fließt in die individuelle Zielvereinbarung und Beurteilung aller Mitarbeiter:innen ein, die eine Leistungsbeurteilung erhalten. Darüber hinaus wurde sowohl im gruppenweiten Executive Leadership Team als auch in den Executive Committees unserer Sparten das Thema Arbeitssicherheit nun als erster Agendapunkt eines jeden Meetings etabliert. So erhöhen wir die Sichtbarkeit und Priorität des Themas. Zudem haben wir 2024 einen gruppenweiten Safety Survey durchgeführt, an dem 51 Prozent unserer Mitarbeiter:innen teilgenommen haben. Die Umfrage, die in vier Kategorien unterteilt war – Engagement, Leadership, Mindset und System – lieferte wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung der Arbeitssicherheit. Die Ergebnisse zeigen klare Unterschiede zwischen Management und Belegschaft auf und werden zur Entwicklung eines umfassenden Sicherheitsfahrplans für 2030 beitragen.

Gesundheitsprävention

Greiner ist bemüht, die Gesundheit der Mitarbeiter:innen so lange wie möglich zu erhalten beziehungsweise Erkrankungen erst gar nicht entstehen zu lassen. Dazu betreiben wir eine umfassende Gesundheitsförderung. Einerseits bieten zahlreiche Geschäftseinheiten basierend auf nationaler Gesetzgebung

externe arbeitsmedizinische Versorgung oder Betriebsärzt:innen an, andererseits setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gesundheitsprävention. Dazu zählen Maßnahmen rund um Ernährung, Sport und Bewegung sowie mentale Gesundheit ebenso wie medizinische Vorsorgeuntersuchungen und Informationskampagnen zu Gesundheitsthemen.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu fördern und ihr Bewusstsein dafür zu schärfen, hat Greiner bereits vor Jahren ein gruppenweites Ziel festgelegt. Abhängig von der Größe des Standorts schreibt dieses eine bestimmte Anzahl von Gesundheitsinitiativen vor. Jährlich sollen pro Standort fünf bis elf Maßnahmen eingeführt werden. Diese werden von den Standorten entsprechend den lokalen Bedürfnissen ausgewählt und entwickelt. Die Greiner AG fördert diesen Prozess durch Best-Practice-Sharing und Bewusstseinsbildung. Im Jahr 2024 wurden gruppenweit 454 Gesundheitsmaßnahmen durchgeführt, was einer Steigerung von 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2023: 412 Maßnahmen) entspricht. Trotz dieser Fortschritte haben wir unser Ziel, dass jeder Produktionsstandort mindestens fünf Gesundheitsmaßnahmen für seine Mitarbeiter:innen bereitstellt, im Berichtsjahr 2024 nicht in allen Geschäftsbereichen erreicht.

Anzahl der Maßnahmen zur Gesundheitsprävention

	2022	2023	2024
Medizinische Versorgung	128	149	167
Bewegung und Sport	33	92	89
Information	27	60	59
Ernährung	23	41	55
Stress und Psyche	14	23	18
Sonstiges	20	47	66
Greiner gesamt	245	412	454

Chancengleichheit für alle

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen ist der Schlüssel zu Greiners Erfolg und Innovationskraft. 10.318 Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Hintergründen prägen unser Unternehmen. Nur durch eine faire, inklusive Arbeitsumgebung, die allen gleiche Chancen bietet, können wir dieses Potenzial voll ausschöpfen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Greiner hat sich zum Ziel gesetzt, eine faire Entlohnung für alle Mitarbeiter:innen voranzutreiben. Das haben wir mit der Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles (WEPs) unterstrichen und in unserer unternehmensinternen [Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion](#) festgehalten. Mit Einzelmaßnahmen wie der Einführung von Job-Grading-Strukturen in unterschiedlichen Geschäftsbereichen und der Teilnahme am Projekt „100 Prozent“ des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft wurden in den vergangenen Jahren erste Schritte unternommen.

Eine transparente Datenbasis ist entscheidend für die gezielte Ableitung strategischer Maßnahmen. Daher haben wir im Berichtsjahr weiter an den notwendigen Grundlagen gearbeitet, darunter die Weiterentwicklung des HR-Informationssystems SuccessFactors und die Etablierung des Kompetenzzentrums Compensation & Benefits. Diese Maßnahmen ermöglichen erstmals die gruppenweite Berechnung des Gender-Pay-Gaps, die 2025 erfolgen soll. Nach der Auswertung der Ergebnisse werden Maßnahmen entwickelt, um die Vergütungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen weiter zu verbessern.

Stärkung von Frauen

Wie in den UN Women's Empowerment Principles (WEPs) festgehalten, bekennt Greiner sich zu den sieben Grundsätzen zur Führung eines Unternehmens, die Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft stärken. Dazu gehören die Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur, die faire und gleichwertige Behandlung aller Frauen und Männer, spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen sowie eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

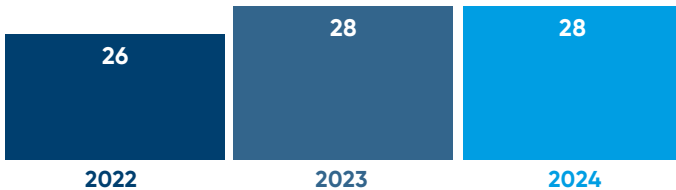
Um Gleichstellung im Unternehmen voranzubringen, hat sich Greiner die Erhöhung der Frauenquote sowohl in Führungspositionen als auch in allen Arbeitsbereichen außerhalb der Produktion zum Ziel gesetzt. Wir wollen bis 2025 in allen Arbeitsbereichen außerhalb der Produktion einen Frauenanteil von 50 Prozent und bis 2025 in unseren Führungspositionen einen Frauenanteil von 35 Prozent erreichen. Bis 2030 soll der Frauenanteil in Führungspositionen auf 40 Prozent ansteigen. Unter Frauen in Führungsposition verstehen wir alle Mitarbeiter:innen mit Personalverantwortung, unabhängig von Hierarchie- und Funktionsstufe.

Im Jahr 2024 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen 28,2 Prozent. Das stellt im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Steigerung von etwa 0,3 Prozentpunkten dar. Wir werden in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen ergreifen, um die Zielerreichung sicherzustellen und somit Frauen bei Greiner zu stärken. Die Diversität unserer Kontrollorgane ist im Kapitel „Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement“ abgebildet. Weitere Kennzahlen zur Verteilung unserer Mitarbeiter:innen nach Geschlecht sind in der Kennzahlenübersicht im Anhang zu finden.

Frauenanteil nach Arbeitsbereich [in %]

	2022	2023	2024
Administration	44	44	45
Produktion	38	39	38
Greiner gesamt	40	40	40

Frauenanteil in Führungspositionen [in %]



Schulung und Kompetenzentwicklung

Um unsere Innovationskraft und damit auch unsere Wettbewerbsfähigkeit weiter zu steigern, brauchen wir bestens ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiter:innen. Umgekehrt ist sich Greiner bewusst, dass Mitarbeiter:innenzufriedenheit auch mit den angebotenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten einhergeht. Damit Mitarbeiter:innen ihr Potenzial voll ausschöpfen können, bietet Greiner eine breite Palette an attraktiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir ermutigen alle, an internen wie externen Schulungsprogrammen teilzunehmen, um sich ständig weiterzuentwickeln.

Die Zahl der durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter:in betrug im Jahr 2024 15 Stunden. Die Aufschlüsselung nach Arbeitsbereich und Geschlecht ist in der nebenstehenden Tabelle angeführt (die Datenbasis der Aus- und Weiterbildungsstunden für die Geschlechtskategorie Unbekannt oder divers ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben). Seit Mitte 2024 verwalten wir Lernangebote über das gruppenweite HR-Informationssystem Greiner SuccessFactors. Die Digitalisierung und Vereinheitlichung unserer Lernplattformen ermöglicht eine zielgruppenspezifische Planung und verbesserte Auswertung von Weiterbildungsmaßnahmen.

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

	2022	2023	2024
nach Geschlecht			
Frauen	14	15	16
Männer	16	16	15
nach Arbeitsbereich			
Administration	19	21	24
Produktion	13	13	12
Greiner gesamt	15	16	15

1 Die Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen wurden ggü. der letzten Veröffentlichung verändert. Dadurch ergibt sich ebenfalls eine Veränderung der durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in.

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

der Besuch von Fachkonferenzen wie die interne Greiner-Nachhaltigkeitskonferenz. Nicht berücksichtigt werden die Teilnahme an Messen mit klarem Geschäftszweck, Besuche in anderen Betrieben, das Coaching durch Vorgesetzte sowie alle Aus- und Weiterbildungsstunden von Lehrlingen.

Greiner Academy

Die unternehmensinterne Greiner Academy bietet unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich entsprechend ihren Bedürfnissen und Interessen weiterzuentwickeln. Die Greiner Academy, die seit über 20 Jahren besteht, legt ihre Ausbildungsschwerpunkte unter anderem auf betriebswirtschaftliche Themen sowie auf die Förderung von Kreativität, innovativem Denken und Persönlichkeitsentwicklung. Im umfangreichen Bildungskatalog der Greiner Academy werden sowohl Präsenz- als auch Onlineschulungen angeboten. Im Berichtszeitraum haben etwa 500 Teilnehmer:innen die Angebote der Greiner Academy wahrgenommen.

Über sparten- und länderübergreifende Trainingsangebote ermöglicht Greiner den Mitarbeiter:innen auch den Blick in andere Arbeits- und Lebenswelten. So fördern wir den interkulturellen Austausch zwischen Kolleg:innen und unterstützen das Lernen voneinander. Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen und die Fähigkeiten zum Management nachhaltiger Themen weiter voranzutreiben, wurde 2024 erstmals ein zweistufiges E-Learning-Programm entwickelt und eingeführt.

Lehrlingsausbildung

Mit einer Lehre bei Greiner ermöglichen wir jungen Menschen den Start in eine erfolgreiche Berufslaufbahn. In Österreich waren im Berichtszeitraum 89 junge Menschen in sieben vorwiegend technischen Berufen in Ausbildung. Die Lehrlingsausbildung hat bei Greiner einen hohen Stellenwert, da vor allem technische Fachkräfte einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Produkte leisten. Das moderne Lehrlingsausbildungszentrum am Unternehmenssitz in Kremsmünster wurde 2019 eröffnet und verfügt über einen Maschinenpark auf dem neuesten Stand der Technik.

Ein erfahrenes Team von Trainer:innen und Kolleg:innen engagiert sich für die Lehrlinge und deren Ausbildung. Dabei steht die ganzheitliche Entwicklung der Lehrlinge im Fokus. Neben fachlichen Kenntnissen und dem Erlernen der praktischen Fähigkeiten ist die Persönlichkeitsentwicklung sehr wichtig. Darüber hinaus sind die Arbeit mit digitalen Technologien und die Vermittlung von Kenntnissen zur Kreislaufwirtschaft wichtige Kernpunkte. So bietet Greiner den Lehrlingen vielfältige Chancen, ihren eigenen beruflichen Weg zu finden. Nach Ende der Ausbildung wird der überwiegende Teil der Lehrlinge in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

In Ländern, in denen es keine duale Ausbildung wie in der DACH-Region gibt, bieten unsere Sparten unterschiedliche Qualifizierungsprogramme für junge Arbeitskräfte an. Besonders erwähnenswert ist das Greiner-Gold-Programm

bei Greiner Packaging in Nordirland. Seit über zehn Jahren werden dort junge Erwachsene in einem vierjährigen Programm ausgebildet, das technisches Know-how mit einer gezielten beruflichen Ausbildung kombiniert. Das Angebot wird in Zusammenarbeit mit einer Reihe von externen Ausbildungseinrichtungen wie dem South West College durchgeführt. Im Berichtszeitraum nahmen zehn Personen am Programm teil.

Interne Fortbildungsprogramme

Greiner bietet interne Programme an, damit neue und bestehende Mitarbeiter:innen sich weiterentwickeln und verändern können. So zum Beispiel das Greiner Professional Program (GPP), das unterschiedliche Ausbildungszweige umfasst und sich sowohl an Berufseinsteiger:innen und Young Professionals als auch an Quereinsteiger:innen richtet.

- Im Ausbildungszweig „International Business“ des Greiner Professional Program bieten wir Hochschulabsolvent:innen mit wirtschaftlichem, technischem oder naturwissenschaftlichem Background einen besonders spannenden Karriereweg. Im Mittelpunkt des 18-monatigen Ausbildungsprogramms steht eine spartenübergreifende und internationale Jobrotation, damit unsere Trainees unterschiedliche Fachbereiche an verschiedenen Standorten kennenlernen. Während des Programms bauen die Trainees einerseits Know-how, andererseits ein starkes gruppenweites Netzwerk auf, auf das sie nach Abschluss des Trainee-Programms zurückgreifen können. Im Berichtszeitraum haben vier Trainees am Programm teilgenommen.
- In den Ausbildungszweigen „Digitization & IT“, „Information Security“ und „Enterprise Resource Planning (ERP)“ des Greiner Professional Program stehen technikaffinen Menschen alle Türen offen, sich beruflich in Richtung einer gefragten Expert:innenrolle zu entwickeln. Es handelt sich dabei um Trainee-Programme sowohl für neue als auch bestehende Mitarbeiter:innen. Letztere können die Ausbildung als Ausgangspunkt für einen internen Jobwechsel nutzen und einen neuen Karriereweg im Unternehmen einschlagen. In den IT-bezogenen Ausbildungszweigen haben im Berichtszeitraum neun Trainees am Programm teilgenommen.
- Darüber hinaus gibt es in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen weitere Aktivitäten zur Förderung junger Arbeitskräfte. So richtet sich beispielsweise das wiederkehrende Programm „Aktiv Kommunizieren“ bei Greiner Bio-One in Österreich an Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung. In dem Programm lernen die Teilnehmer:innen in herausfordernden Situationen Verantwortung zu übernehmen, die richtigen Kommunikationswerkzeuge einzusetzen und Entscheidungsprozesse mitzugestalten.

Neben zielgruppenspezifischen Förderprogrammen gibt es eine Reihe von Angeboten, die allen Mitarbeiter:innen weltweit zur Verfügung stehen:

• Die Greiner-Nachhaltigkeitskonferenz

Die jährliche Nachhaltigkeitskonferenz bei Greiner zielt darauf ab, unseren Mitarbeiter:innen unterschiedliche Aspekte der Nachhaltigkeit näher zu bringen. Unter dem Motto „Nothing beats circularity“ beteiligten sich 2024 hunderte Kolleg:innen aus aller Welt an Onlinediskussionen mit Expert:innen zum Thema Kreislaufwirtschaft. Auch die CEO der Greiner AG und unsere Spartenleiter:innen brachten sich aktiv in die Konferenz ein. Dieses Format, welches 2024 bereits zum siebten Mal stattfand, zeigt den transparenten Dialog, den wir in puncto Nachhaltigkeit pflegen, und dient gleichzeitig als Weiterbildungsangebot für die eigene Belegschaft.

• ESG-Training: Nachhaltigkeit im Fokus

Seit 2024 gibt es bei Greiner ein E-Learning-Angebot zum Thema Nachhaltigkeit, das unseren Mitarbeiter:innen umfassendes Wissen rund um die ökologische und soziale Verantwortung unseres Unternehmens vermittelt. Das Training besteht aus zwei Teilen und ist für alle bestehenden und neuen Mitarbeiter:innen mit IT-Zugang verpflichtend. Ziel des Programms ist es, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen und die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt zu verdeutlichen. Durch interaktive Module und praxisnahe Beispiele wird das Wissen auf unterhaltsame Weise vermittelt. Diese Schulung ist ab 2024 von neuen Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvieren.

• Greiner-Podcast zu Transformation

In der Podcast-Serie Greiner Talks dreht sich alles um Transformation. Denn um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen, müssen wir unser Denken und Handeln grundlegend verändern. Im Podcast tauschen wir uns regelmäßig mit hochkarätigen Expert:innen aus aller Welt über Perspektiven für einen nachhaltigen Wandel aus. Mit diesem Format betreiben wir sowohl intern als auch extern Bewusstseinsbildung und adressieren Themen, die für Greiner Relevanz haben.

Führungskräfteentwicklung

Für ein global tätiges Unternehmen wie Greiner sind Führungskräfteentwicklung und interkulturelle Führungskompetenz wesentliche Erfolgsfaktoren. Gut ausgebildete Führungskräfte sind zum einen entscheidend, wenn es um die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen geht, und leisten zum anderen eine wichtige Rolle als Vorbildfunktion, auch in der Zusammenarbeit mit externen Stakeholder:innen.

- Mit den wiederkehrenden Weiterbildungsangeboten LEAD International und BRIDGE International unterstützt beispielsweise Greiner Packaging diese individuellen Wege: Im Rahmen von LEAD geben wir unseren Führungskräften die Möglichkeit, ihre Rollen und Aufgaben sowie ihre Verantwortung als Führungskräfte zu reflektieren. Ziel ist es, Standards für innovative und effiziente Führung

zu erarbeiten und im Alltag umzusetzen. Das Programm BRIDGE richtet sich an Expert:innen, die durch ihre Fachkompetenz prädestiniert sind, zu Brückenbauer:innen zu werden und in dieser Rolle standort- und länderübergreifende Themen oder Projekte voranzutreiben.

- Ein weiteres Beispiel ist die Leadership Academy bei Greiner Bio-One USA. Unser Standort in North Carolina setzte bei seinen Führungskräfte trainings im Jahr 2024 unter anderem die Schwerpunkte „Leading Transformation“, „Emotional Intelligence“ und „Diversity, Equity & Inclusion“. Dadurch wurden Themen behandelt, die uns im Zusammenhang mit Mitarbeiter:innengewinnung und -bindung besonders beschäftigen.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung

Aktuell gibt es bei Greiner keinen gruppenweiten strategischen Ansatz zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. Dennoch sind bereits heute an einer Reihe von Greiner-Standorten Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Um zukünftig bessere Voraussetzungen zu schaffen, wurde das Thema im Berichtszeitraum intensiv analysiert: Es wurde eine erste Statuserhebung durchgeführt, mögliche strategische Ziele evaluiert und das Thema in unsere jährliche Datenerhebung aufgenommen. Im kommenden Berichtszeitraum werden wir erstmals evaluieren können, wie viele Menschen mit Behinderung gruppenweit bei Greiner arbeiten.

Zahlreiche Initiativen und Best-Practice-Beispiele an unseren Standorten zeigen schon heute, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung funktionieren kann. So verbringen Auszubildende von Greiner Bio-One in Deutschland eine Woche in einer Einrichtung der Behindertenhilfe, um ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. Unser Vertriebsstandort in Madrid arbeitet mit einem speziellen Beschäftigungszentrum für Menschen mit Behinderungen, um das Arbeitsleben für diese Menschen zu erleichtern und eine Win-win-Situation für beide Seiten zu schaffen. Zudem ist Greiner seit Ende 2023 Teil des myAbility Wirtschaftsforums, um Austausch mit anderen Unternehmen zum Thema Inklusion zu suchen.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Bei Greiner herrscht Nulltoleranz für jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing – dies ist klar in unserem Verhaltenskodex sowie unserer Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion festgehalten. Um mehr Bewusstsein für dieses kritische Thema zu schaffen, haben wir im

Berichtszeitraum mit der Entwicklung und Implementierung eines gruppenweiten Trainingsprogramms zu Diversität, Fairness & Inklusion begonnen.

Das Trainingsprogramm besteht aus drei Ebenen: einer Serie von Workshops für unsere Senior Leader (im Berichtszeitraum haben 26 Personen teilgenommen), einem dreiteiligen E-Learning-Angebot für alle Mitarbeiter:innen mit IT-Zugang und interaktiven physischen Workshops für Mitarbeiter:innen in der Produktion. Das erste E-Learning-Modul mit dem Titel „Respektvolles Miteinander“ wurde Ende 2024 eingeführt. Es zielt darauf ab, Bewusstsein für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Person ihr volles Potenzial entfalten kann. Die vollständige Implementierung ist für das Jahr 2025 anberaumt. So können wir einen Großteil unserer Belegschaft erreichen und Bewusstsein für ein Thema schaffen, das in unserer Philosophie als Familienunternehmen von oberster Priorität ist.

Bewusstseinsbildung zur Vermeidung sexueller Belästigung

Am Standort in den USA bietet Greiner Bio-One seinen Mitarbeiter:innen E-Learning-Programme zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz an. Sie lernen Diskriminierung zu erkennen, Belästigung zu identifizieren und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Denn wir wissen: Der Aufbau und die Aufrechterhaltung eines positiven Arbeitsumfelds sind entscheidend für unseren Geschäftserfolg und können nur durch eine proaktive Schulung und Bewusstseinsbildung zur Vermeidung von Fehlverhalten erreicht werden. Im Jahr 2024 haben 281 Mitarbeiter:innen des Standorts dieses Training absolviert.

Diversität, Fairness & Inklusion

Als globales Unternehmen bekennen wir uns zu Chancengleichheit für alle. Wir sind überzeugt, damit nicht nur unseren Unternehmenserfolg zu stärken, sondern auch einen Beitrag für eine inklusive Gesellschaft und eine friedliche Zukunft zu leisten. Als Mitglied der Charta der Vielfalt bekennen wir uns deshalb öffentlich dazu, unsere Prozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie fair und inklusiv sind. Denn uns ist eines klar: Chancengleichheit passiert nicht von selbst und auch nicht von heute auf morgen. Wir müssen täglich daran arbeiten und tun das mit zahlreichen Initiativen, Maßnahmen und Zielsetzungen.

Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion

Die gruppenweite Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion bietet den strategischen Rahmen für Chancengleichheit bei Greiner. Sie gilt seit September 2023 in allen Unternehmensbereichen weltweit, an denen die Greiner AG direkt oder indirekt zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist, und stellt unsere Mindestanforderungen rund um Diversität, Fairness & Inklusion

dar. Dazu zählen insbesondere die Nulltoleranz für Diskriminierung, die Vorbildfunktion von Führungskräften und die Verpflichtung, jedweden Verstoß umgehend zu melden. Unsere gruppenweite Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion ist öffentlich auf unserer [Website](#) verfügbar.

Die Richtlinie enthält unser Diversitätsleitbild und definiert die Erwartungen an alle Mitarbeiter:innen. Sie bildet das Fundament für weitere Aktivitäten, um bereits verankerte Ziele, wie den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2030 auf 40 Prozent zu erhöhen, zu erreichen. Die große Herausforderung liegt darin, die Richtlinie weiter mit Leben zu füllen und damit Diversität, Fairness & Inklusion in alle relevanten HR-Prozesse zu integrieren.

Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu: Denn von ihnen erwarten wir nicht nur, dass sie die Grundsätze dieser Richtlinie befolgen, sondern auch, dass sie ihre Vorbildfunktion leben. Es liegt vor allem an ihnen, eine Umgebung zu schaffen, in der Diversität, Fairness & Inklusion gelebte Praxis sind. Darum haben wir 2024 unsere bewusstseinsbildenden Angebote stark erweitert (siehe Seite 109).

Leitfaden für inklusive Kommunikation

Wie wir miteinander kommunizieren, beeinflusst unsere Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur maßgeblich. Um die respektvolle, wertschätzende und diskriminierungsfreie Kommunikation bei Greiner zu stärken, wurde 2024 allen Mitarbeiter:innen ein Leitfaden für inklusive Kommunikation zur Verfügung gestellt. Dieser ist als Kurz- und Langversion verfügbar. Der Leitfaden stellt eine Ergänzung zur gruppenweiten Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion dar und ist öffentlich auf unserer [Website](#) einsehbar.

Unser Leitbild für Diversität, Fairness & Inklusion

Wir bieten gleiche Chancen für alle und setzen uns für Inklusion im Unternehmen und in der Gesellschaft ein. So lautet unsere Vision rund um Diversität, Fairness & Inklusion. Damit diese Vision Wirklichkeit werden kann, haben wir fünf Leitsätze formuliert, die unseren täglichen Einsatz begleiten. Unser Diversitätsleitbild und unsere Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion sind öffentlich auf unserer [Website](#) verfügbar und stehen in zahlreichen Sprachen zur Verfügung.

Leitsätze für Diversität, Fairness & Inklusion

- **Faire Arbeitsplätze**

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

- **Ein inklusives Umfeld für alle Mitarbeiter:innen**

Wir verpflichten uns dazu, allen Mitarbeiter:innen auf ihrem Weg im Unternehmen Transparenz und Chancengleichheit

zu bieten. Wir wollen inklusiv und fair sein – vom Employer Branding bis hin zu Rekrutierung und Begleitung unserer Mitarbeiter:innen.

- **Raum für persönliche Lebensentscheidungen**

Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen sowohl eine bereichernde Karriere als auch ausreichend Zeit für ihr Privatleben ermöglichen. Daher fördern wir ein Gleichgewicht zwischen Familie, Weiterbildung und Arbeit in sämtlichen Lebensabschnitten.

- **Inklusive Produkte und Dienstleistungen**

Bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen berücksichtigen wir Aspekte der Diversität, Fairness & Inklusion entsprechend den Bedürfnissen unserer Kund:innen, Nutzer:innen und Interessengruppen.

- **Lieferant:innen und Partner:innen einbeziehen**

Diversität, Fairness & Inklusion gehen weit über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Wir ermutigen unsere Lieferant:innen, Kund:innen und Partner:innen, zur Verwirklichung unserer Vision, Mission und Leitsätze beizutragen, um eine gerechte Gesellschaft zu schaffen.



greiner.for.all: Unser Diversitätsnetzwerk

Im Jahr 2024 haben wir unser internes Diversitätsnetzwerk greiner.for.all etabliert. An vier Terminen mit jeweils 50 bis 80 Teilnehmer:innen aus aller Welt konnten sich Mitarbeiter:innen über Diversität, Fairness & Inklusion austauschen und voneinander lernen. Mit greiner.for.all haben wir eine Plattform für Wissensaustausch und spartenübergreifende Zusammenarbeit geschaffen. Das Netzwerk hilft uns dabei, die Stärke unserer Vielfalt zu nutzen und die Unternehmenskultur von Greiner gemeinsam weiterzuentwickeln.

Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen

In den letzten Jahren hat Greiner einige Maßnahmen im Bereich Diversitätsförderung implementiert, dazu zählen das nachdrückliche Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit in Stellenausschreibungen, das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote, die Möglichkeit zum Jobsharing, Initiativen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und die Berücksichtigung von Sicherheitsbedürfnissen unserer Mitarbeiter:innen.

Ein wirkungsvolles Diversitätsmanagement in einem international tätigen Unternehmen setzt voraus, dass wir die

jeweiligen Herausforderungen der einzelnen Länder angemessen berücksichtigen. Wir setzen daher auf einen partizipativen Prozess, indem wir Stakeholder:innen aller Sparten und Hierarchieebenen in unsere Bemühungen miteinbeziehen.

Zudem ist es uns ein Anliegen, globale und lokale Perspektiven gleichermaßen zu berücksichtigen. Um diesem Anspruch zu genügen, wurde 2023 eine neue Zielsetzung eingeführt, die das individuelle Engagement aller Unternehmensstandorte erfordert: Ab 2025 wird jeder Standort – unabhängig von seiner Größe – jährlich mindestens eine Maßnahme zu Diversität, Fairness & Inklusion umsetzen. Zur Unterstützung der Standorte wurde ein Best-Practice-Dokument erstellt, das erfolgreiche Maßnahmen aus verschiedenen Geschäftsbereichen vorstellt. Um Transparenz zu gewährleisten, werden diese Maßnahmen jährlich im Rahmen unserer Berichterstattung dokumentiert. Im aktuellen Berichtszeitraum konnten wir bereits über 100 umgesetzte Maßnahmen an rund 50 Standorten verzeichnen.

Whistleblowing-Plattform

Um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung, Belästigung und Mobbing bestmöglich zu vermeiden, haben wir die Whistleblowing-Plattform tell-greiner.com eingerichtet. Über diese Plattform können Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen Vorfälle anonym melden.

Möglichkeit zum Austausch

Als zusätzliche Anlaufstelle haben wir das Postfach diversity@greiner.com eingerichtet, welches vom gruppenweiten Diversitätsmanagement der Greiner AG betreut wird. Hier laden wir Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen dazu ein, Feedback, Fragen und Ideen zu übermitteln, um an der Schaffung einer vielfältigen, fairen und inklusiven Unternehmenskultur bei Greiner mitzuwirken.

Advisory Board für Diversität, Fairness & Inklusion

Im Berichtszeitraum haben wir Diversität, Fairness & Inklusion organisatorisch besser verankert und die Governance-Struktur in diesem Bereich weiterentwickelt. Die bisherige spartenübergreifende Arbeitsgruppe Diversität, Fairness & Inklusion, welche einen wertvollen Beitrag geleistet und das Fundament für Chancengleichheit bei Greiner gelegt hat, wurde 2024 durch ein internationales Advisory Board für Diversität, Fairness & Inklusion ersetzt. Dieses Komitee ist noch breiter, internationaler und strategischer aufgestellt. Zudem ist die Spartenleiterin von Greiner Packaging International Teil dieses Gremiums, was die Priorität des Themas unterstreicht. Das neu etablierte Advisory Board gibt gemeinsam mit dem Diversitätsmanagement und dem Vorstand der Greiner AG die Richtung für Chancengleichheit bei Greiner vor.

Geplante Maßnahmen

Für 2025 ist vorgesehen, die Messbarkeit von Diversität, Fairness & Inklusion voranzutreiben und neue gruppenweite Prioritäten in diesem Bereich zu setzen. Das Trainingsangebot wird schrittweise ausgebaut, um das Bewusstsein für respektvolles Miteinander und inklusive Führung zu stärken. Zudem werden alle Standorte ab 2025 jährlich mindestens eine Maßnahme zu Diversität, Fairness & Inklusion umsetzen.

Zusätzlich plant Greiner, neben dem Diversitätsnetzwerk greiner.for.all in Zukunft auch eine globale Employee Resource Group (ERG) ins Leben zu rufen. Unter ERGs versteht man Gruppen von Mitarbeiter:innen, die sich auf Grundlage eines gemeinsamen Interesses – wie etwa der Stärkung von Frauen – zusammenfinden. Damit soll allen interessierten Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gegeben werden, sich aktiv einzubringen.

Advisory Board für Diversität,
Fairness & Inklusion



Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Unsere Verantwortung beginnt weit vor unseren Werkstoren und erstreckt sich bis zum Lebenszyklusende unserer Produkte. Greiner verpflichtet sich zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in den eigenen Betrieben und entlang der Wertschöpfungskette und lehnt jede Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Zudem arbeiten wir proaktiv daran, potenzielle Risiken zu identifizieren, zu handhaben und – wenn nötig – die entsprechenden Gegensteuerungsmaßnahmen zu ergreifen.

Unsere die Menschenrechte betreffenden Grundsätze und Standards spiegeln sich in allen relevanten Greiner-Richtlinien und -Prozessen wider – beispielsweise in der Nachhaltigen Beschaffungspolitik, dem Greiner Verhaltenskodex und dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen. Diese Dokumente haben gruppenweite Gültigkeit und werden regelmäßig an die sich ändernden rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst.

Zudem hat sich Greiner verpflichtet, jährlich öffentlich darzulegen, mit welchen Maßnahmen wir unsere Lieferketten frei von Kinderarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel halten. Das entsprechende Modern Slavery Act Statement sowie sämtliche oben genannten Dokumente sind auf unserer [Website](#) öffentlich abrufbar.

Greiner setzt sich für Chancengleichheit ein, das betrifft die eigenen Mitarbeiter:innen ebenso, wie die Menschen in der Wertschöpfungskette. Damit diese Vision Wirklichkeit werden kann, gilt es mit Lieferant:innen, Kund:innen und Partner:innen zu kooperieren, um gemeinsam eine faire und inklusive Arbeitswelt zu fördern. Dies ist auch in unserem Leitbild für Diversität, Fairness & Inklusion verankert. Die aktuellen Maßnahmen konzentrieren sich auf einen risikobasierten Ansatz, der gezielt dort

Einfluss nimmt, wo die Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich externer Stakeholder:innen am größten sind.

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in der Lieferkette

Greiner zeichnet sich seit vielen Jahren durch ein stabiles Lieferant:innennetzwerk mit langjährigen Beziehungen aus. Unsere Lieferant:innen sind mit unseren gruppenweiten Einkaufsanforderungen vertraut, die einerseits in der Nachhaltigen Beschaffungspolitik und andererseits im Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen geregelt sind. Die in der Nachhaltigen Beschaffungspolitik verankerte Eskalationsmatrix gewährleistet, dass Verstöße systematisch, transparent und verhältnismäßig bearbeitet werden. Gemeinsam mit den Geschäftspartner:innen definieren wir Verbesserungsmaßnahmen und überprüfen deren Wirksamkeit. Bleibt der Erfolg aus, kann dies im Ernstfall zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

2024 haben wir mit der Entwicklung eines Risiko-Mapping-Prozesses für Lieferant:innen begonnen, der im kommenden Jahr weiter vertieft wird.

Strategische Lieferant:innen werden von uns ersucht, sich einer EcoVadis-Bewertung, die auch Arbeits- und Menschenrechte umfasst, zu unterziehen. Greiner hat die Kompetenzen der Einkäufer:innen im Berichtsjahr gezielt weiterentwickelt und einen Entwurf für eine gruppenweite Human Rights Policy erstellt, die 2025 implementiert wird.

OECD-Leitfaden

Um der Due Diligence in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen gerecht zu werden, orientieren wir uns am OECD-Leitfaden für die Erfüllung der

Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Die Handlungsempfehlungen des Leitfadens, der auch Menschenrechte abdeckt, umfassen sechs Schritte. Die unten stehende Darstellung zeigt dazu die von Greiner umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten. Wir stellen sicher, dass unser Handeln den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den lokalen Gesetzen entspricht.



Whistleblowing-Plattform

Die Whistleblowing-Plattform tell-greiner.com ermöglicht internen wie externen Stakeholder:innen, etwaige Vorfälle und Fehlverhalten anonym zu melden.



Der OECD-Leitfaden zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Kommunikation und Berichterlegung

Schaffung von Transparenz über Maßnahmen und deren Wirkung durch verschiedene Kommunikationsformate und -kanäle. Jährliches Modern Slavery Act Statement, Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, Fortschrittsbericht im Rahmen des UNGC, interne und externe Kommunikationsmaßnahmen, Fachveranstaltungen und interner Austausch

5

4

Monitoring

Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Minimierung von Risiken und potenziellen negativen Auswirkungen anhand von Kennzahlen, EcoVadis- und CDP-Bewertungen, Audits wie SEDEX und ISO-Zertifizierungen

1

Verankerung und öffentliche Verpflichtung

Definition und Verankerung relevanter Prinzipien und Richtlinien in der Unternehmenspolitik, darunter Verhaltenskodizes, jährliches Modern Slavery Act Statement, Bestätigung der UNGC-Prinzipien, Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und Teilnahme an den UN WEP; Ergänzung durch Implementierung und Zertifizierung spezifischer Managementsysteme

2

Identifikation und Bewertung von potenziellen negativen Auswirkungen

Erhebung und Bewertung möglicher Risiken und potenzieller negativer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette durch Risikomanagement, Whistleblowing-Plattform, doppelte Wesentlichkeitsanalyse und Risikoanalyse von Lieferant:innen

6

Verantwortung übernehmen

Unmittelbare Einleitung zielgerichteter Abhilfemaßnahmen, wenn negative Effekte identifiziert werden – Kooperationen mit passenden Organisationen, um die Ursachen und Auswirkungen gezielt aufzuarbeiten

3

Vermeidung und Verminderung

Gegensteuerung und Verminderung von Risiken und potenziellen Auswirkungen durch das Setzen von Zielen und Durchführen von Maßnahmen, die auf das jeweilige Themenfeld und die betroffene Gruppe ausgerichtet sind – Aufklärung, Bewusstseinsbildung, Schulungen, Trainings, Mitarbeiter:innendialog



Governance

Zwischenverzeichnis

116

Geschäftsethik

116

– Unternehmenskultur

118

– Compliance

126

– Nachhaltiges Lieferkettenmanagement

129

– Anti-Korruption & Anti-Bestechung

Als Unternehmen mit globaler Präsenz agiert Greiner in unterschiedlichen Rechts- und Kulturräumen. Die Führungskräfte und Mitarbeiter:innen stehen im Kontakt mit Lieferant:innen, Kund:innen und anderen Geschäftspartner:innen aus aller Welt und müssen täglich Entscheidungen treffen, die wirtschaftliche Auswirkungen sowohl auf Greiner als auch auf die internen und externen Stakeholder:innen haben. Diese Entscheidungen müssen auf der Grundlage der Gesetze, unter Berücksichtigung marktüblicher Gepflogenheiten und nach ethischen Prinzipien getroffen werden. Dazu zählen beispielsweise Offenheit, Wertschätzung und Integrität.

Ein korrektes Verhalten ist entscheidend, um mit den Stakeholder:innen langfristige und wechselseitig fruchtbare Geschäftsbeziehungen aufzubauen und zu erhalten. Was Greiner als korrektes Handeln betrachtet, spiegelt sich normativ in den Werten unserer Unternehmenskultur wider und ist detaillierter in den gruppenweiten Verhaltenskodizes und Richtlinien ausformuliert. Diese Vorgaben, die über die Einhaltung gesetzlicher Mindestanforderungen hinausgehen, werden vom Unternehmen sowohl intern als auch extern aktiv kommuniziert. Greiner erwartet von seinen Führungskräften und Mitarbeiter:innen sowie auch von seinen Geschäftspartner:innen, dass ihr Handeln im Einklang mit diesen Vorgaben steht.

In unserer Organisation bergen bestimmte Funktionen ein erhöhtes Compliance-Risiko, etwa solche, die mit kritischen Finanztransaktionen befasst sind oder mit Stakeholder:innen aus Ländern und Branchen interagieren, die besonderen regulatorischen Vorgaben unterliegen oder ein hohes Maß an ethischer Sensibilität erfordern. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in diesen Funktionen erhalten vertiefende Compliance-Schulungen und die Einhaltung unserer Vorgaben wird regelmäßig im Rahmen von Audits überprüft.

Die nachhaltige Ausrichtung unserer Lieferketten ist einerseits Teil unserer Sorgfaltspflicht und kann andererseits dazu beitragen, die Resilienz der Lieferketten zu erhöhen und somit eine reibungslose Produktion zu gewährleisten.

Wesentliche Themen im Bereich Governance

Der Bereich Governance umfasst die wesentlichen Themen Geschäftsethik sowie nachhaltige Lieferketten. Im Zusammenhang damit befasst sich Greiner mit den Aspekten

Unternehmenskultur, Compliance, Vermeidung von Korruption und Bestechung, Whistleblowing und nachhaltiges Lieferkettenmanagement.

In diesem Kapitel berichten wir über die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit diesen Themen und Aspekten sowie über die Kennzahlen, Maßnahmen und Ziele, mit denen wir unsere diesbezüglichen Leistungen kontrollieren und steuern.

Management geschäftsethischer Auswirkungen

Das Compliance-Management-System (CMS) von Greiner ist nach ISO 37001 und ISO 37301 zertifiziert und umfasst alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe. Neben den gesetzlichen Vorgaben gibt es eine Reihe von gruppenweiten Richtlinien, deren Einhaltung durch das Compliance-Management überwacht und sichergestellt wird. Darüber hinaus setzt Greiner auf international anerkannte Zertifizierungen wie jene von EcoVadis.

Durch ein aktives Compliance-Management fördern wir ethisches Verhalten im Rahmen der definierten Regeln. Zudem schaffen wir mit Schulungen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und der Transparenz. Dabei liegt der Fokus auf Themen wie Bestechung, Schmiergeldzahlungen, Interessenkonflikte sowie auf Sponsoring, Spenden und Informationssicherheit.

Ein zentrales Element des Compliance-Managements bildet die Whistleblowing-Plattform, die sowohl internen als auch externen Stakeholder:innen offensteht und anonym genutzt werden kann. Greiner schützt Hinweisgeber:innen vor Vergeltungsmaßnahmen, geht jeder Meldung nach und bewertet diese objektiv. Auch ein gruppenweites Risikomanagement sowie die regelmäßige Auditierung von Abteilungen und Standorten tragen dazu bei, dass potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen aufgedeckt und gehandhabt werden.

Im Lieferkettenmanagement setzt Greiner auf verbindliche Verhaltenskodizes, Schulungen, externe Ratings der Lieferant:innen und auf eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholder:innen, um die Beschaffung möglichst nachhaltig zu gestalten.

Geschäftsethik

Unternehmenskultur

Eine Unternehmenskultur mit klaren Werten und Richtlinien, die von allen Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrer Position oder Hierarchie gelebt wird, ist die Basis für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Die vier Werte der Greiner Gruppe – Offenheit, Wertschätzung, Zuverlässigkeit und das Streben nach Exzellenz – bilden das Fundament unserer Zusammenarbeit und dienen als Wegweiser für unser tägliches Handeln.

Unsere Werte & Prinzipien

Offenheit



- Wir bringen eigene Ideen ein, in unseren und in anderen Bereichen.
- Wir unterstützen Maßnahmen, auch wenn sie für das Unternehmen vorteilhafter sind als für unseren eigenen Bereich.
- Wir geben auch kritisches Feedback, wenn etwas schief läuft.
- Wir geben unseren Mitarbeiter:innen Feedback. So wissen sie, wo sie stehen und wie sie wahrgenommen werden.
- Wir probieren neue Ansätze aus.
- Wir sagen nicht: „Das haben wir schon immer so gemacht.“
- Wir gehen nicht davon aus, dass das, was gestern funktioniert hat, auch morgen noch funktioniert.
- Wir schätzen die Vorschläge der anderen, auch wenn sie unseren Bereich betreffen.

Zuverlässigkeit



- Wir halten unsere Versprechen.
- Wenn wir ein Versprechen nicht einhalten können, kommunizieren wir dies.
- Wir treffen konsistente Entscheidungen in ähnlichen Situationen.
- Wir überprüfen regelmäßig unsere Leistung.
- Wir bleiben unserem Unternehmen gegenüber loyal.
- Wir repräsentieren das Unternehmen im öffentlichen Leben.
- Wir berücksichtigen soziale, ökologische und ökonomische Faktoren gleichwertig in der Unternehmensführung.

Streben nach Exzellenz



- Wir setzen uns hohe Ziele, die nicht einfach zu erreichen sind.
- Wir versuchen, die Wünsche der externen/internen Kund:innen so gut wie möglich zu erfüllen.
- Wir analysieren Fehler, die wir gemacht haben, und versuchen, daraus zu lernen.
- Wir feiern Ziele, die wir erreichen.
- Wir stehen für profitables Wachstum.
- Wir kämpfen um jede:n Kund:in.
- Wir setzen uns Maßstäbe und arbeiten daran, diese zu übertreffen.
- Wir messen uns nicht nur an den Erfolgen von gestern, sondern auch an denen der Konkurrenz.

Wertschätzung



- Wir hören anderen zu und lassen einander ausreden.
- Wir halten die Meinung der anderen für gleichberechtigt.
- Wir fragen aktiv nach Meinungen.
- Wir versuchen, das Beste aus verschiedenen Kulturen zu verbinden.
- Wir sehen das Miteinander von Jung und Alt als Chance.
- Wir sehen kulturelle Unterschiede als Lernchance.
- Wir betrachten alle Mitarbeiter:innen als gleichberechtigt.
- Wir stellen uns nicht über Kolleg:innen oder Mitarbeiter:innen.
- Wir sind höflich im Umgang miteinander.
- Wir tolerieren andere Meinungen.

Neben einer klaren Wertelandschaft braucht es auch eine Unternehmensführung, die sich ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst ist. Als Orientierung dienen dazu acht

Führungsgrundsätze, die den Rahmen für eine erfolgreiche und integre Führung und Zusammenarbeit in der gesamten Greiner Gruppe bilden.



Wir kommunizieren offen, klar und proaktiv.



Wir respektieren und vertrauen uns gegenseitig.



Wir lernen fortlaufend, um Greiner in die Zukunft zu führen.



Wir treffen Entscheidungen und stehen hinter ihnen.



Wir sind Vorbilder und schaffen ein wertschätzendes Arbeitsumfeld.



Wir sind mutig und verantwortungsbewusst, um unsere Ziele zu erreichen.



Wir richten unser Handeln auf unsere Kund:innen aus.



Wir fördern Menschen und die Teamarbeit über Abteilungen und Kulturen hinweg.

Führungs-
grundsätze

Compliance

Als global agierendes Unternehmen sind wir in einer Vielzahl von Ländern vertreten. Dementsprechend vielfältig sind die gesetzlichen Vorschriften – etwa in den Bereichen Anti-Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Arbeits- und Sozialrechte, Umweltschutz und Produkthaftung. Die Einhaltung aller lokalen, nationalen und supranationalen Gesetze und Verordnungen – die Legal Compliance – ist Basis unserer unternehmerischen Verantwortung. Es ist Aufgabe der Unternehmensführung, einerseits Rechtskonformität sicherzustellen und andererseits die Einhaltung von darüber hinausgehenden externen und internen Richtlinien und Vorgaben zu gewährleisten. Um das zu garantieren, setzen wir auf standardisierte Prozesse, Schulungen und verschiedene Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung. So können neben Rechtskonformität auch Chancen realisiert, positive Auswirkungen verstärkt sowie Risiken und negative Auswirkungen minimiert werden.

Wir halten uns insbesondere an die Steuergesetze in allen Ländern, in denen Greiner tätig ist, und sprechen uns gegen eine aggressive Steuerplanung und -gestaltung aus. Des Weiteren beachten wir, dass nationales Wettbewerbsrecht von Land zu Land unterschiedlich sein kann und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften ohne Ausnahme einzuhalten sind.

In den Zuständigkeitsbereich unseres gruppenweiten Compliance-Managements fallen Aktivitäten wie das Verfassen von Richtlinien und Handbüchern, die Erstellung und Pflege erforderlicher Dokumentationen zur Erfüllung von Rechenschaftspflichten, die fristgerechte Einhaltung behördlicher Meldepflichten, die Entwicklung und Durchführung von Compliance-Schulungen, die interne Beratung sowie die Betreuung der öffentlich zugänglichen Whistleblowing-Plattform. Die allgemeinen Unternehmenswerte und insbesondere die Compliance-Grundsätze bilden dabei den normativen Rahmen und sind in den Verhaltenskodizes für Mitarbeiter:innen sowie Geschäftspartner:innen abgebildet.

Compliance: Verantwortung und Organisation

Die Compliance-Organisation untersteht dem Finanzvorstand (CFO) und wird auf Gruppenebene durch den Group Compliance Officer geleitet. An ihn berichten die auf Sparten-ebene verankerten Division Compliance Officer (DCO), denen auf lokaler Ebene pro Gesellschaft ein Local Compliance Officer (LCO) unterstellt ist. Die Local Compliance Officers der einzelnen Standorte fungieren als erste Ansprechpartner:innen für Compliance-Fragen vor Ort. Sie stehen im direkten

Austausch mit dem jeweiligen Division Compliance Officer sowie übergeordnet mit dem Group Compliance Officer. Im Zuge regelmäßig abgehaltener Meetings des Compliance Board – in denen der Group Compliance Officer sowie die Division Compliance Officers und bei besonderen Fragestellungen ausgewählte Mitarbeiter:innen teilnehmen – werden aktuelle Themen besprochen, Aufgaben koordiniert und künftige Schwerpunkte festgelegt. Hauptaugenmerk liegt auf der Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Compliance-Vorschriften – insbesondere in den Bereichen Anti-Korruption & Anti-Bestechung, Kartellrecht, Wettbewerbsrecht, Exportkontrolle und Sanktionen sowie Datenschutz.

Der Group Compliance Officer berichtet in regelmäßig stattfindenden Jours Fixes dem Finanzvorstand (CFO) über aktuelle Themen und Aufgabenstellungen sowie geplante Maßnahmen und steht auch den anderen Vorstandsmitgliedern jederzeit für Auskünfte zur Verfügung. Darüber hinaus erhält der Vorstand zwei Mal pro Jahr einen ausführlichen Bericht zum Compliance-Management-System in schriftlicher Form, welcher Detailinformationen zu den wesentlichen Themen des Bereichs für das jeweilige Halbjahr beinhaltet.

Einmal im Jahr ist das Compliance-Management Themen-schwerpunkt in Aufsichtsratssitzungen. Die Vorstände und der Aufsichtsrat evaluieren jeweils gegen Ende des Geschäftsjahres, ob das Compliance-Management weiterhin wirksam und adäquat ist, und beschließen gegebenenfalls Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Managementsystems.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Compliance-Management sowie die damit zusammenhängenden internen Prozesse, wie beispielsweise die regelmäßig durchzuführende Risikoanalyse, sind im Greiner-Compliance-Handbuch festgehalten. Die erstmals 2016 vorgenommene Compliance-Risiko-Analyse wird regelmäßig aktualisiert und Veränderungen in der Risikopriorisierung in der Ausrichtung des Compliance-Management-Systems berücksichtigt. Übergeordnetes Ziel ist es, Compliance-Verstöße zu verhindern. Sollte das in Einzelfällen nicht gelingen, gilt es, darauf entsprechend zu reagieren. Dadurch können Haftungsrisiken minimiert und Reputations-schäden vermieden werden. Weitere Aufgaben des Compliance-Managements bestehen darin, die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von Greiner juristisch zu beraten, um sie vor möglichen rechtlichen Konsequenzen zu

schützen, und die Effektivität des Managementsystems durch die Koordination der bestehenden Compliance-Aktivitäten zu steigern.

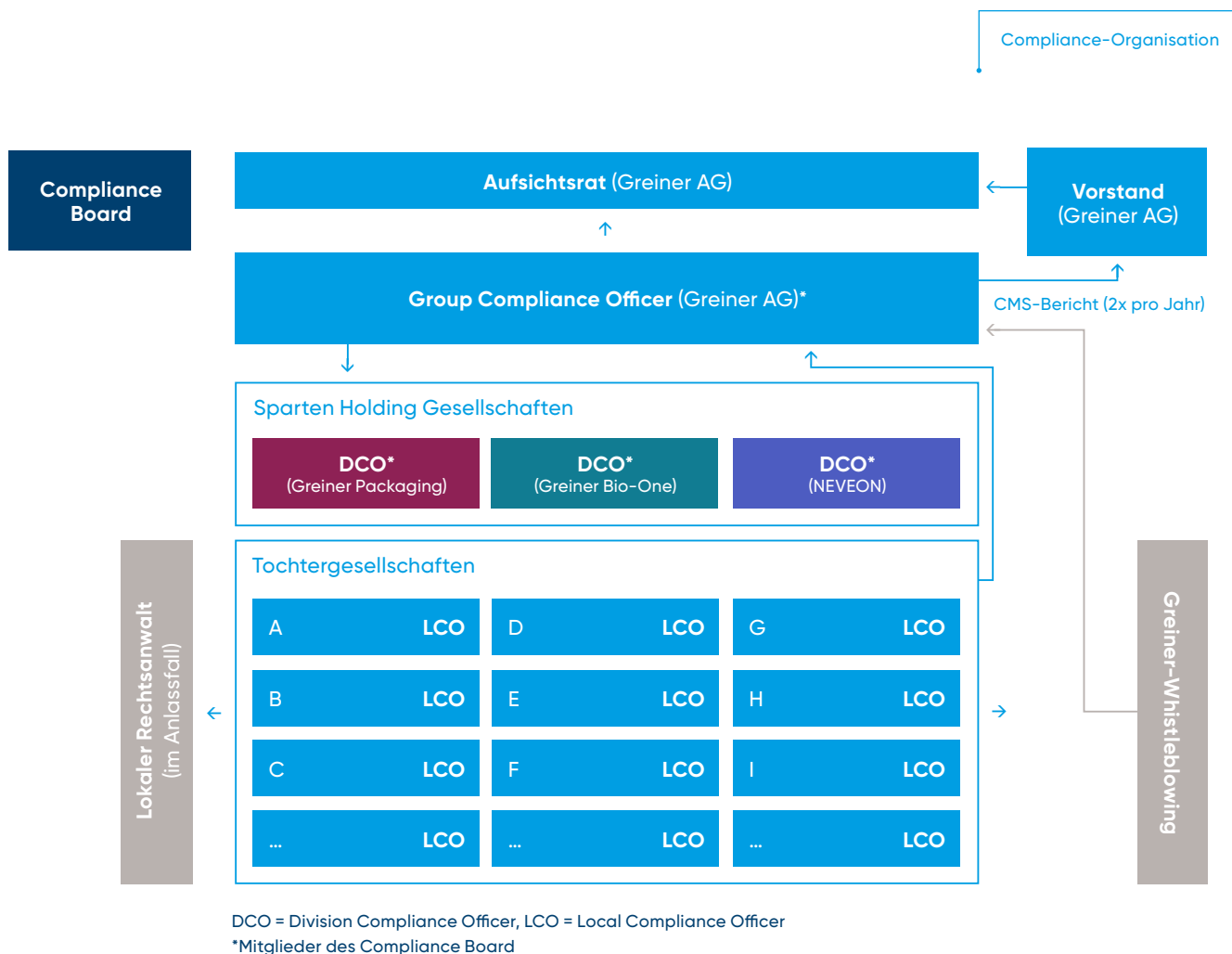
Bereits im Jahr 2017 wurden alle österreichischen Gesellschaften nach ISO 19600 und ONR 192050 zertifiziert. Dabei handelt es sich um eine internationale Norm beziehungsweise eine österreichische Leitlinie, die die Anforderungen an Compliance-Management-Systeme festlegen und Leitlinien für deren Einrichtung, Implementierung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung bieten. 2020 wurden alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe nach ISO 19600 zertifiziert. 2021 wurde die der Zertifizierung zugrunde liegende Norm durch ISO 37301 ersetzt. Diese Umstellungen und Neuzertifizierungen führten zu weiteren Konkretisierungen und Verbesserungen des Compliance-Management-Systems. Die Norm ISO 37301 gilt für alle Greiner-Gesellschaften weltweit. Das Compliance-Management-System von Greiner beinhaltet auch ein modernes Anti-Korruptions-Management, das nach ISO 37001 zertifiziert ist.

Greiner spricht sich dezidiert gegen Diskriminierung, die Missachtung von Menschenrechten sowie jegliches Fehlverhalten,

das gegen die gruppenweiten Verhaltensregeln verstößt, aus. Bei Zuwiderhandeln werden geeignete Schritte eingeleitet, die ähnliche Vorfälle künftig verhindern und etwaig entstandenen Schaden wiedergutmachen. Je nach Art des Compliance-Verstoßes kann dies beispielsweise Konsequenzen nach geltendem Arbeitsrecht beziehungsweise bei Geschäftspartner:innen vertragliche Folgen nach sich ziehen.

Unternehmensrichtlinien und Verhaltenskodex

Die Compliance-Abteilung der Greiner AG ist in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen zuständig für die Erstellung und Aktualisierung gruppenweiter Richtlinien, wie dem Greiner Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen, welcher online auf der Website www.greiner.com auf Deutsch und Englisch abrufbar ist. Er legt die Grundprinzipien unserer Zusammenarbeit und unseres Verhaltens fest. Weitere themenspezifische Richtlinien und Politiken gibt es beispielsweise für die Bereiche Anti-Korruption & Anti-Bestechung, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Military & Dual Usage, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Einkauf und Diversität. Diese beziehen sich je nach Thema auf relevante internationale Rahmenwerke wie zum Beispiel die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für



Wirtschaft und Menschenrechte, die Internationale Charta der Menschenrechte oder die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Sie sind in den gängigsten Landessprachen der Greiner Gruppe verfügbar. Die Greiner Compliance und Legal Policies sowie auch der Greiner Verhaltenskodex gelten für alle Mitarbeiter:innen der Unternehmensgruppe. Die angeführten Richtlinien werden laufend weiterentwickelt. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens und möglicher Risiken und Chancen, die sich daraus ergeben.

Der Greiner Verhaltenskodex beinhaltet auch eine Anti-Korruptions-Leitlinie und wird allen neu eintretenden Mitarbeiter:innen an den ersten Arbeitstagen übergeben. Die Einhaltung muss mittels Unterschrift bestätigt werden. Laufend überprüft wird die Einhaltung durch die Compliance-Abteilung sowie durch das Internal Audit & Risk Management. Der Greiner Verhaltenskodex ist darüber hinaus von allen Geschäftspartner:innen, die im Auftrag und Namen von Greiner handeln, einzuhalten. Für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen gilt zusätzlich ein eigener Verhaltenskodex (Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen), der Bestandteil der Verträge mit ihnen ist. Sämtliche Compliance und Legal Policies werden vom Vorstand freigegeben. Verstöße können über interne und externe Audits, Meldungen an Vorgesetzte beziehungsweise Kolleg:innen aus HR / People & Culture, die Compliance Officers oder über das Greiner-Whistleblowing-System aufgedeckt werden. Die Greiner Gruppe steht gesamtheitlich und vollinhaltlich hinter den verabschiedeten Richtlinien und erwartet von allen Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen, dass sie sich mit diesen vertraut machen und sie einhalten.

2024 hat Greiner mit der Überarbeitung des gruppenweiten Verhaltenskodex begonnen. Neben der Aktualisierung der Inhalte ist die Zusammenführung der Verhaltenskodizes für Mitarbeiter:innen sowie Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen vorgesehen. Der neue Verhaltenskodex soll 2025 in Kraft treten und eingeführt werden.

Modern Slavery Act Statement

Greiner veröffentlicht jährlich ein „Modern Slavery Act Statement“. Gemäß dem UK Modern Slavery Act vom 29. Oktober 2015 wird offengelegt, mit welchen Strategien und vorbeugenden Maßnahmen moderne Sklaverei und Menschenhandel in unserem Einflussbereich – einschließlich der Lieferketten – verhindert wird.



Modern Slavery Act Statement

Das Modern Slavery Act Statement kann auf unserer Unternehmenswebsite abgerufen werden: greiner.com



Bewusstseinsbildung und Schulung

Eine Grundvoraussetzung für „richtiges“ Verhalten ist die Kenntnis der geltenden Regeln und Vorschriften sowie deren Anwendung. Im Zuge der Einführung neuer gruppenweiter Richtlinien haben daher alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Rückfragen an die Expert:innen aus der Fachabteilung zu richten. Zudem setzt Greiner auf ein breites Angebot an Onlineschulungen und Präsenzkursen, um insbesondere jenen Mitarbeiter:innen, die in Compliance-sensiblen Bereichen tätig sind, die relevanten Vorgaben zu vermitteln. Das Schulungsangebot wird regelmäßig aktualisiert und wenn nötig ausgeweitet, um auf jüngste Entwicklungen eingehen und neue Schwerpunkte setzen zu können.

Eine Compliance-Einführung (mit den Kursen „Compliance – Basics“, „Compliance – Corruption Prevention“ und „Compliance – Fair Competition“) ist verpflichtender Bestandteil des Onboardings aller Mitarbeiter:innen, die in Compliance-sensiblen Bereichen zu arbeiten beginnen. In weiterer Folge werden ihnen je nach Tätigkeitsbereich weitere Schulungen und E-Learning-Materialien über die Schulungsplattform zugeteilt, die sie innerhalb eines gewissen Zeitraums absolvieren müssen. Alle zwei Jahre müssen sie die Compliance-Kurse („Refresher“) erneut absolvieren, um ihr Wissen aufzufrischen und Neues zu lernen.

Die Anzahl der absolvierten Schulungen wird im Online Learning Management System von Greiner erfasst. In der nachstehenden Tabelle sind die Onlinekurse mit Compliance-Schwerpunkten aufgelistet, die im Berichtszeitraum von Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen absolviert wurden.

Ergänzend zu den Schulungen werden regelmäßig Kampagnen zur Bewusstseinsbildung durchgeführt, um allen Mitarbeiter:innen die Vorgaben und Ziele im Bereich Compliance verständlich zu machen. Dabei wird vermittelt, wie sie persönlich zu deren Einhaltung und Erreichung beitragen können. Zusätzlich wird an jedem Standort durch Plakate auf die gruppenweite Whistleblowing-Plattform hingewiesen.

Zukünftig werden wir unser Trainingsangebot inhaltlich ausbauen und um zusätzliche Sprachvarianten ergänzen. Damit möchten wir Sprachbarrieren abbauen und ein umfassendes Verständnis für Compliance innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe fördern.

Onlinekurs	Schwerpunkt	Anzahl absolvierte Onlinekurse 2024
Compliance – Basics	Compliance im Unternehmen und im Alltag, Folgen von Verstößen, Praxisfälle	595 (93,9%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen
Compliance – Corruption Prevention	Korruption weltweit, rechtliche Grundlagen und Folgen, Amtsträger:innen und Privatwirtschaft, Vorteile und Zuwendungen, Berater:innen und Vermittler:innen, Praxisfälle	595 (93,6%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen
Compliance – Fair Competition	Kartellrecht im Überblick, rechtliche Grundlagen und Folgen im Überblick, Absprachen zwischen Wettbewerbern, Absprachen zwischen Lieferant:innen und Abnehmer:innen, Missbrauch der Marktstellung	595 (93,6%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen
Refresher I	Folge von Verstößen, Kartellrecht im Überblick, Korruption weltweit, Praxisfälle	406 (99,5%) Mitarbeiter:innen ¹
Refresher II	Compliance im Alltag, Vorteile und Zuwendungen, rechtliche Grundlagen und Folgen, Absprachen zwischen Wettbewerbern, Praxisfälle	673 (98,7%) Mitarbeiter:innen ²

Übersicht Compliance-Schulungen

1 2 Jahre nach Basistrainings, dann alle 4 Jahre 2 4 Jahre nach Basistrainings, dann alle 4 Jahre

Datenschutz-Compliance

Der Schutz und die Sicherheit von eigenen sowie fremden personenbezogenen Informationen ist eine gesetzliche Anforderung. Um alle rechtlichen Anforderungen zu erfüllen und die Privatsphäre der Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen zu respektieren, räumen wir dem Datenschutz im Compliance-Management-System einen hohen Stellenwert ein. Seit 2023 umfasst die Zertifizierung des Compliance-Management-Systems gemäß ISO 37301 auch den Datenschutz.

Als Teilbereich von Compliance fällt Datenschutz-Compliance in den Verantwortungsbereich des Group Compliance Officers, der dem Finanzvorstand (CFO) untersteht. Ein Team von Datenschutzexpert:innen auf Holding- und Spartenebene unterstützt den Bereich gruppenweit, überwacht rechtliche Entwicklungen und erarbeitet Standards. Dem Group Compliance Officer sind die sogenannten Legal Business Partner unterstellt und lokal fungieren PriSec Manager (Privacy and Security Manager) oder die Local Compliance Officers als Ansprechpartner:innen. Alle verantwortlichen Stellen stehen in enger Abstimmung und im fachlichen Austausch.

Ergänzend dazu finden mehrmals pro Jahr interdisziplinäre Meetings des PriSec Board (Privacy and Security Board/Datenschutz- und Informationssicherheitsgremium) zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit statt. Dabei handelt es sich um ein Gremium auf Holding- und Spartenebene zur Fortschrittsberichterstattung, Abstimmung wesentlicher datenschutzrechtlich relevanter Themen und zum Informationsaustausch mit wichtigen Stakeholder:innen aus relevanten Fachabteilungen, etwa dem Bereich IT und Informationssicherheit. Ziel ist es, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen,

entsprechende Maßnahmen zu entwerfen und deren Wirksamkeit laufend zu überprüfen.

Ein wesentlicher Eckpfeiler des Datenschutzmanagementsystems ist die für alle Mitarbeiter:innen gruppenweit geltende Richtlinie Datenschutz, die seit 2020 in Kraft ist. Sie definiert den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten in jedem Aspekt des Datenlebenszyklus – von der Erstellung und Speicherung über die Übertragung und gemeinsame Nutzung bis hin zur Aufbewahrung und Löschung oder Entsorgung der Daten. Außerdem regelt sie den datenschutzkonformen Einsatz von Informationstechnologie, den Prozess bei Betroffenenbegehren, die Erfüllung von Informationspflichten sowie das Verhalten bei Verlust und Diebstahl personenbezogener Daten. Weitere Schwerpunkte des Managementsystems liegen in der verstärkten Unterstützung durch digitale Lösungen bei Prüf-, Dokumentations- und Rechenschaftspflichten sowie Qualitätsaudits. Ebenso inkludiert sind informationssicherheits-technische Voreinstellungen sowie die verstärkte Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter:innen, um Schwachstellen im Datenschutz, die auf den Faktor Mensch zurückzuführen sind, zu minimieren.

Um das Bewusstsein für Datenschutz-Compliance zu schärfen und eine breite Zielgruppe effektiv zu erreichen, setzen wir verstärkt auf E-Learning. So müssen alle Mitarbeiter:innen mit Computerarbeitsplatz eine datenschutzrechtliche Grundschulung absolvieren. Diese besteht aus drei Teilen, wird automatisch zugewiesen, ist leicht zugänglich und barrierefrei in allen bei Greiner relevanten Sprachen verfügbar. Zusätzlich werden Schulungen angeboten, die spezifisch auf die Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet sind.

Onlinekurs	Schwerpunkt	Anzahl absolvierte Onlinekurse 2024
Privacy Basics I & Privacy Basics I Non-EU	Veranschaulichung der Begriffe personenbezogene Daten/Informationen und sensible Daten, Darlegung potenzieller Konsequenzen bei Datenverlust oder -diebstahl, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen	693 (89,2%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen innerhalb und außerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz
Privacy Basics II EU	Grundlagen des Datenschutzes, Rahmen für erlaubte Datenverarbeitung, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen aus Mitarbeiter:innensicht	381 (84,3%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen innerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz
Privacy Basics II Non-EU	Grundlagen des Datenschutzes, Rahmen für erlaubte Datenverarbeitung, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen aus Mitarbeiter:innensicht	165 (83,6%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen außerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz
Privacy Basics III – Confidentiality Statement	Vertiefende Bewusstseinsbildung und erneute Verpflichtung auf das Datengeheimnis und das Geschäfts- und Betriebsgeheimnis	852 (89,0%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen innerhalb und außerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz

Übersicht Datenschutz-Schulungen

Das Online Learning Management System von Greiner erlaubt es, die jährliche Anzahl und den Anteil der Teilnehmer:innen in den angebotenen Kursen zu monitoren.

Informationssicherheit

Im Interesse aller Stakeholder:innen misst das Unternehmen dem Schutz unternehmensrelevanter Informationen sowie der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) große Bedeutung bei. Das Informationssicherheitsteam von Greiner ist verantwortlich für die Umsetzung von Sicherheitsprozessen, die sowohl Schutz gewährleisten als auch energieeffizient gestaltet sind. Für Greiner geht Informationssicherheit über rein technische Maßnahmen hinaus – wir fördern eine ganzheitliche Sicherheitskultur und investieren kontinuierlich in Schulungsprogramme, die unsere Mitarbeiter:innen befähigen, Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und verantwortungsvoll zu handeln. Diese Maßnahmen helfen dabei, Sicherheitsvorfälle zu reduzieren, den Aufwand für Reaktionen zu verringern und die Widerstandsfähigkeit gegen Cyberangriffe zu erhöhen. Laufende Analysen sicherheitsrelevanter Indikatoren und regelmäßige interne Audits stellen sicher, dass unsere Systeme und Prozesse hohe Sicherheitsstandards erfüllen und kontinuierlich verbessert werden.

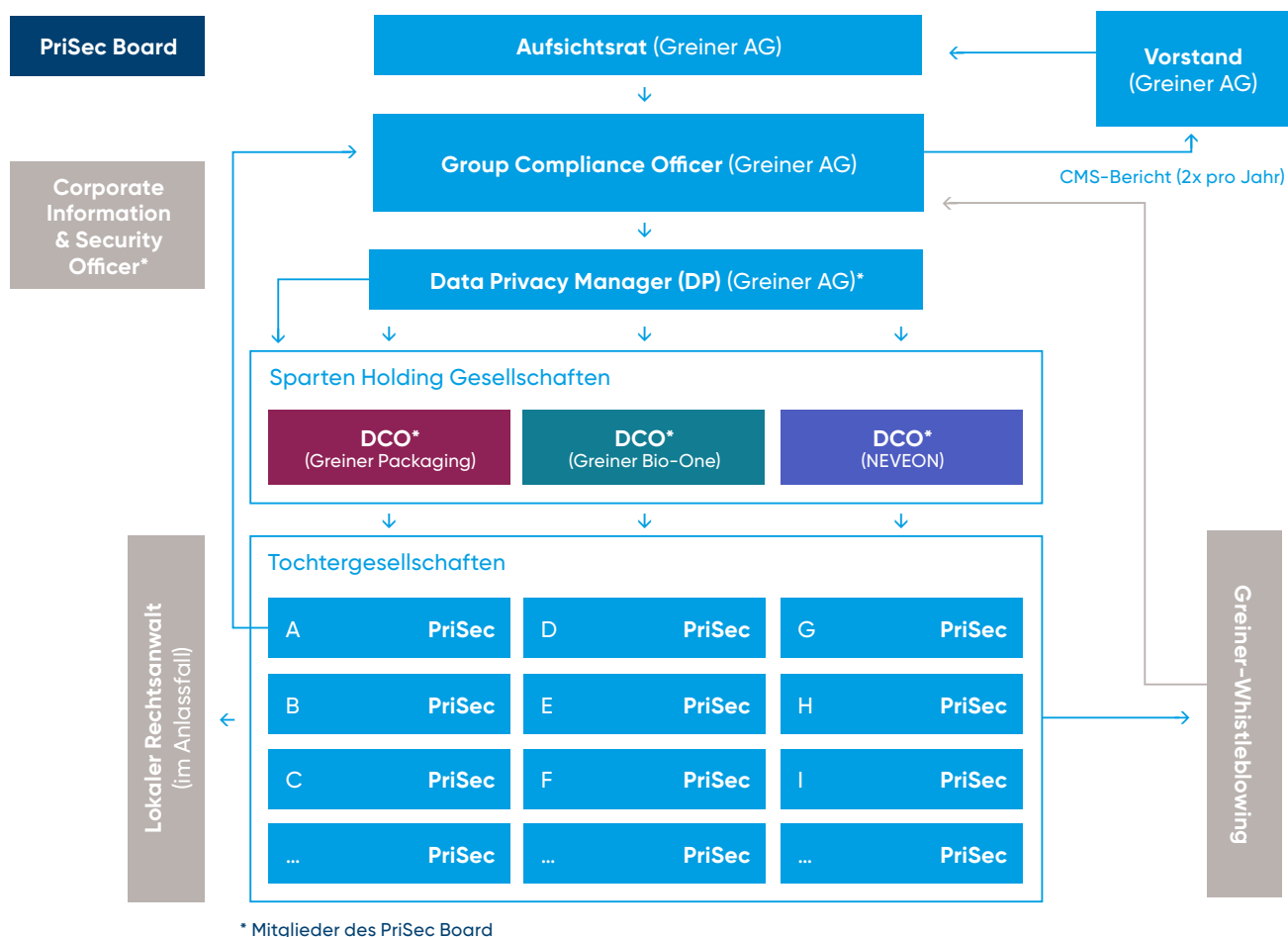
Das Unternehmen strebt danach, sich als Branchenvorreiter zu positionieren und an der Entwicklung branchenspezifischer Standards mitzuwirken. In Kooperationen und Partnerschaften erarbeiten wir gemeinsame Lösungen, um die Informationssicherheit sowohl unternehmensintern als auch branchenweit zu stärken. Unser hoher Standard im Bereich Informationssicherheit schützt nicht nur unsere eigenen Daten, sondern auch die Informationen Dritter. Stakeholder:innen können darauf vertrauen, dass ihre Persönlichkeitsrechte sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sicher verwahrt werden. Jede:r Mitarbeiter:in trägt eine Mitverantwortung dafür, dass Greiner diesem Vertrauen gerecht wird. Deshalb spielt die

Belegschaft eine zentrale Rolle in der Sicherheitsstrategie von Greiner. Seit 2017 gibt es für die gesamte Gruppe eine Richtlinie für den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und seit 2020 eine Datenschutzrichtlinie. Diese regeln unter anderem, wie IT-Systeme sicher genutzt werden, welche Social-Media- und Kommunikationsregeln gelten, wie bei Sicherheitsvorfällen vorzugehen ist und in welchem Rahmen private Internetnutzung erlaubt ist. Darüber hinaus definieren sie den Umgang mit Daten über den gesamten Lebenszyklus hinweg – von der Erstellung und Speicherung über die Übertragung und Nutzung bis hin zur sicheren Löschung oder Entsorgung. Die Grafik auf der nächsten Seite zeigt den Aufbau der Datenschutz-Compliance in der Greiner Gruppe.

Die gruppenweiten Richtlinien unterstützen eine effiziente Datennutzung und stellen sicher, dass gesetzliche und vertragliche Vorgaben erfüllt werden. Regelmäßige Analysen sicherheitsrelevanter Indikatoren sowie interne Kontrollen gewährleisten sowohl die Einhaltung der Compliance als auch eine hohe Qualität. Zudem berücksichtigt das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich der Informationssicherheit, etwa durch den Einsatz langlebiger Hardware und ressourcenschonender Software.

Verstöße

Eine lückenlose Dokumentation von Compliance-relevanten Risiken, Vorkommnissen und Verstößen schafft Transparenz, fördert Verantwortungsbewusstsein und dient der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems. Sie ist zusammen mit dem halbjährlichen Bericht zum Compliance-Management-System, den jährlichen Zertifizierungsergebnissen sowie Risiko- und Auditberichten Teil der Berichtsunterlagen, die von internen Fachkräften oder externen Expert:innen erstellt und vom Group Compliance Officer an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder weitergegeben



werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die wichtigsten Entscheidungsträger:innen und das Kontrollorgan zu jeder Zeit umfassend über die Compliance-Situation informiert sind und den gleichen Wissensstand haben.

Im Berichtszeitraum sind keine Strafverfahren und/oder Bußgeldzahlungen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen Vorgaben in den Bereichen Kartell- und Wettbewerbsrecht, Korruption sowie Umwelt- und Social Compliance gegen Greiner eingeleitet beziehungsweise verhängt worden. Gleiches gilt im Zusammenhang mit Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich und/oder betreffend Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit. Im Rahmen einer behördlicher Feststellung einer Datenschutzverletzung kam es zu einem bestätigten Verstoß.

Whistleblowing-Plattform und Schutz von Hinweisgeber:innen

Um die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit unserer Unternehmensgrundsätze zu unterstreichen, haben wir bereits

im Jahr 2017 die Whistleblowing-Plattform tell-greiner.com ins Leben gerufen. Damit bieten wir allen Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen die Möglichkeit, etwaige Rechtsverstöße, aber auch unternehmerisches oder persönliches Fehlverhalten anonym zu melden. Meldungen können auf persönlichem, telefonischem oder schriftlichem Weg erfolgen. Greiner achtet darauf, dass jeglicher Verdacht über einen geeigneten und sicheren Kanal gemeldet werden kann, jede Meldung und jedes geäußerte Anliegen ernst genommen wird und die Hinweisgeber:innen zu jeder Zeit geschützt werden. Jede eingegangene Meldung wird über das System an zwei Mitarbeiter:innen weitergeleitet, die im Vier-Augen-Prinzip weisungsfrei und unabhängig Entscheidungen treffen müssen.

Die Empfänger:innen der Hinweise untersuchen gemeldete Fälle so schnell wie möglich, in jedem Fall aber innerhalb lokal vorgeschriebener gesetzlicher Fristen, und dokumentieren diese entsprechend den lokalen Berichtsvorschriften. Darüber hinaus entscheiden sie gemeinsam mit dem Group Compliance Officer weisungsfrei und unparteiisch, ob es zur Einleitung eines internen Ermittlungsverfahrens kommt. Wird

ein Ermittlungsverfahren eingeleitet, wird zudem festgelegt, welche Abteilungen oder Personen innerhalb der Greiner-Unternehmen die Untersuchung unterstützen beziehungsweise ob externe Berater:innen in Anspruch genommen werden.

Bei gemeldeten Verstößen, die leitende Angestellte betreffen oder für das gesamte Unternehmen beziehungsweise größere Unternehmensbereiche relevant sind, muss im Ermittlungsverfahren obligatorisch Unterstützung hinzugezogen werden. Bei Hinweisen auf schwerwiegende Verstöße wird die Unternehmensleitung und/oder geeignete Abteilungen einbezogen, wobei die Vertraulichkeit der Hinweisgeber:innen stets gewahrt bleibt. Geht über das zentrale Whistleblowing-System eine Meldung ein, kann der Group Compliance Officer von Greiner die zuständige Stelle im betroffenen Tochterunternehmen über den Hinweis informieren und/oder sie mit der Untersuchung des gemeldeten Verstoßes beauftragen. Soweit nach lokalen Gesetzen verpflichtend ein lokaler Whistleblowing-Kanal vorgeschrieben ist, informiert der Group Compliance Officer von Greiner den für das jeweilige Unternehmen zuständigen Local Compliance Officer beziehungsweise die externe Whistleblowing-Kontaktstelle. Meldungen, die den Group Compliance Officer von Greiner selbst betreffen, werden direkt an die Vorstände der Greiner AG übermittelt.

Wie viele konkrete Informationen der oder die Hinweisgeber:in über die Einleitung der Untersuchung beziehungsweise über geplante Maßnahmen erhält, hängt stets von den Umständen des Einzelfalls sowie den berechtigten Geheimhaltungsinteressen der beschuldigten oder beteiligten Personen ab. Hinweisgeber:innen erhalten innerhalb der lokal festgelegten Fristen, spätestens jedoch drei Monate nach Eingang der Meldung, eine Rückmeldung. Diese kann entweder die Mitteilung beinhalten, dass kein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde, oder – sofern möglich – eine minimale bis ausführlichere Information über ergriffene Maßnahmen. Jene Mitarbeiter:innen, die eines Verstoßes bezichtigt wurden, sind grundsätzlich mit den gegen sie erhobenen Vorwürfen zu konfrontieren und ihnen ist auch die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen, sofern

die weitere Untersuchung dadurch nicht behindert wird. Informationen über die Untersuchung von Hinweisen, ihr Ergebnis und über Folgemaßnahmen erhalten andere Unternehmen von Greiner nur in anonymisierter Form. Der genaue Prozess sowie die Detailangaben können in der öffentlich zugänglichen [tell-greiner.com](https://www.greiner.com/tell)-Richtlinie nachgelesen werden. Im Berichtsjahr hat Greiner diese Richtlinie überarbeitet und Ende 2024 ausgerollt.

Im Berichtsjahr 2024 sind im System 23 Meldungen eingegangen. Mehrere Meldungen wurden zu folgenden Themen verzeichnet:

- Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften,
- Menschenrechtsverletzung,
- Verstöße gegen Vorgaben des Verhaltenskodex,
- Betrug.

Die folgenden Länder beziehungsweise Regionen waren von Whistleblowing-Meldungen betroffen:

- USA, Brasilien, Mexiko, Polen, UK, Rumänien, Türkei, Ungarn, Japan, Österreich und Tschechien.

Von den 23 Meldungen konnten 22 abgearbeitet werden und ein Fall ist noch in näherer Prüfung. Die Meldungen erfordern keine Anpassung des Compliance-Management-Systems von Greiner und führen zu keinem wesentlichen Compliance-Risiko für Greiner. Des Weiteren kam es aufgrund der Meldungen weder zu Gerichtsverfahren noch zu Bußgeldzahlungen. Die Meldungen haben in bestätigten Fällen zu entsprechenden Abhilfemaßnahmen und/oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geführt.

Stakeholder:innen von Greiner sind dazu aufgerufen, proaktiv ihre Bedenken oder Beobachtungen hinsichtlich etwaiger Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex zur Sprache zu bringen. Neben der Whistleblowing-Plattform gibt es auch die Möglichkeit, Angelegenheiten mit Vorgesetzten, Kolleg:innen aus HR / People & Culture oder den Compliance Officers zu klären.

Themenfeld	Meldungen und Verstöße 2024	Aktivitäten und Maßnahmen
Anti-Korruption & Anti-Bestechung	Keine bestätigten Strafverfahren und/oder Bußgeldzahlungen	Verhaltenskodex, Schulungen, Anti-Korruptions-Richtlinie, Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen, Zertifizierung nach ISO 37001, Risikoanalyse
Kartell- und Monopolbildung beziehungsweise wettbewerbswidriges Verhalten	Keine bestätigten Strafverfahren und/oder Bußgeldzahlungen	Zertifizierung nach ISO 37301, Verhaltenskodex, Schulungen, Kartellrechtsrichtlinie, Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen, Risikoanalyse
Datenschutzverletzung	Ein bestätigter Verstoß ³	Verhaltenskodex, Schulungen, Risikoanalyse
Umwelt-Compliance	Keine Strafverfahren und/oder Bußgeldzahlungen	Umweltrichtlinie, Nachhaltigkeitsschulung
Social Compliance (Diskriminierung) & Menschenrechte	Keine bestätigten Strafverfahren und/oder Bußgeldzahlungen	Verhaltenskodex, Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion, Modern Slavery Act Statement
Compliance-Meldungen	23 Meldungen über die Whistleblowing-Plattform	tell-greiner.com , Compliance-Abteilung, Schulungen

Compliance-Übersicht

³ Eine Datenschutzbeschwerde in Österreich, der stattgegeben wurde: Verletzung im Recht auf Geheimhaltung (gem § 1 DSGVO) durch die Information der Eltern eines volljährigen Lehrlings zum Status des Lehrverhältnisses

Nachhaltiges Lieferkettenmanagement

Als global agierendes Unternehmen beziehen wir Rohstoffe, Handelswaren, Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungsmaterialien sowie Dienstleistungen von zahlreichen Lieferant:innen aus verschiedenen Ländern. Geopolitische, wirtschaftliche und ökologische Krisen sowie neue gesetzliche Vorgaben erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit unseren Lieferketten und den Menschen, die darin tätig sind. Gleichzeitig stärken wir durch strategische Diversifikation nachhaltig die Resilienz unserer Lieferketten.

Mithilfe eines breiten Lieferant:innennetzwerks, eines kontinuierlichen Stakeholder:innendialogs und der verpflichtenden Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien können wir Risiken mindern und einen Beitrag zum Umweltschutz und für die Menschen in den Standortländern unserer Lieferant:innen leisten. Darüber hinaus haben wir die externe Bewertung unserer Lieferant:innen durch EcoVadis weiterhin vorangetrieben und unsere internen Prozesse und Vorgaben für Lieferant:innen weiterentwickelt.

Aufbau der Einkaufsorganisation

Die Einkaufsabteilungen unserer Sparten sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. Auf Standortebene kümmern sich operative Einkäufer:innen um die lokale Beschaffung. Die zweite Stufe bilden die sogenannten strategischen Einkaufsverantwortlichen, die auf Spartenebene für die Beschaffung strategisch bedeutender Produktgruppen und Dienstleistungen zuständig sind. Beide Ebenen berichten an die Einkaufsleitung der jeweiligen Sparte, die die Verantwortung auf höchster Ebene trägt. Zu den Aufgaben der Sparten-Einkaufsleitung zählen unter anderem die Definition von Kriterien für die Lieferant:innenauswahl, die Sicherstellung und Überprüfung von Mindestanforderungen oder auch die Schulung der Mitarbeiter:innen. Sie berichten direkt an die Spartenleiterin beziehungsweise den Spartenleiter.

Eine spartenübergreifende Arbeitsgruppe, bestehend aus thematisch verantwortlichen Mitarbeiter:innen der Nachhaltigkeitsabteilung und Vertreter:innen der Einkaufsorganisationen, tagt regelmäßig. Ihr Ziel ist der Austausch von Informationen, die Bearbeitung aktueller Herausforderungen und die Entwicklung gemeinsamer Lösungen. Im Berichtsjahr initiierte die Arbeitsgruppe gruppenweit den Prozess zur Bewertung

des Lieferant:innenrisikos zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten. Zudem befasst sie sich mit den künftigen Anforderungen der CS3D.

Interne Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau

Im Vorjahr wurde eine modulare Onlineschulung entwickelt und gruppenweit eingeführt, um die Kompetenzen im nachhaltigen Einkauf auf allen Hierarchiestufen zu stärken. Auch im Berichtsjahr durchliefen neue Mitarbeiter:innen der Einkaufsabteilungen das E-Learning-Programm, um von Beginn an eine fundierte Wissensbasis zu schaffen. Ergänzend erfolgen Schulungen zur Nutzung der Bewertungsplattform EcoVadis.

Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen und Nachhaltige Beschaffungspolitik

Ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement zeichnet sich neben klassischen Bewertungskriterien (Qualität, Preis, Verlässlichkeit der Lieferant:innen) und strategischen Überlegungen auch durch menschenrechtliche, soziale und umweltrelevante Aspekte aus. Um einen klaren Rahmen für die Zusammenarbeit vorzugeben, haben wir im gruppenweiten Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen unsere Anforderungen, Erwartungen und Mindeststandards festgehalten. Ein wesentlicher Bestandteil des Verhaltenskodex ist die sogenannte Eskalationsmatrix, die das interne Vorgehen im Umgang mit Lieferant:innen beschreibt, welche die verlangten Mindestanforderungen des Verhaltenskodex nicht erfüllen.

Auch im Jahr 2024 wurden alle neuen und strategischen Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen aufgefordert, den Greiner Verhaltenskodex zu unterzeichnen oder einen eigenen, gleichwertigen Kodex vorzuweisen. Unser Verhaltenskodex basiert auf sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen und Vorgaben, die in internationalen Rahmenwerken wie dem UN Global Compact und den einschlägigen Konventionen der ILO festgelegt wurden. Der Verhaltenskodex wird hinsichtlich seiner thematischen Aktualität regelmäßig überprüft und aktualisiert. Auch im Berichtsjahr wurde die Überarbeitung fortgesetzt. Zudem soll der Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen zukünftig mit dem Verhaltenskodex

für Greiner-Mitarbeiter:innen fusioniert werden. Der Rollout des neuen, vereinheitlichten Verhaltenskodex ist für 2025 vorgesehen.

Das bisherige Ziel, 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens (in Euro) durch den Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen oder einen gleichwertigen Kodex abzudecken, wurde auch 2024 verfolgt. Im Berichtsjahr 2024 lag dieser Anteil bei 74 Prozent. Die Veränderung zum Vorjahr beruht auf einer Verbesserung der Datenbasis.

Anteil der Lieferant:innen mit unterzeichnetem Verhaltenskodex am Einkaufsvolumen in EUR [in %]

	2022	2023	2024
Greiner Verhaltenskodex	38	42	39
Gleichwertiger Verhaltenskodex	40	37	35
Greiner gesamt	78	79	74

Unsere Nachhaltige Beschaffungspolitik enthält die klare Vorgabe für alle Mitarbeiter:innen, soziale und ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf zu berücksichtigen, und definiert zugleich die Erwartungen an unsere Lieferant:innen.

Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes, Richtlinien oder sonstige Vorgaben können wahlweise namentlich oder anonym über die Whistleblowing-Plattform tell-greiner.com gemeldet werden.

Lokale Beschaffung

Zu unseren Beschaffungsprinzipien zählt der bevorzugte Einkauf bei lokalen Lieferant:innen, die in den Ländern unserer Unternehmensstandorte ansässig sind. 2024 entfielen 53 Prozent des Beschaffungsbudgets unserer europäischen Gesellschaften auf lokale Lieferant:innen.

Anteil des lokalen Einkaufsvolumens in EUR in Europa [in %]

	2022	2023	2024
Greiner Packaging	59	59	59
NEVEON	40	40	43
Greiner Bio-One	36	36	47
Greiner gesamt	49	50	53

Beschaffung aus Risikoländern

Als Unternehmen mit einem weit verzweigten Lieferant:innen-netzwerk beziehen wir teilweise Güter und Dienstleitungen aus sogenannten Risikoländern, welche auf Basis eines globalen Open Source Index klassifiziert werden. Zum Jahresende waren 13 Standorte in acht Risikoländern ansässig.

Greiner ist sich der damit einhergehenden Problematiken und Risiken bewusst und überprüft Lieferant:innen aus diesen Ländern, um mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden. Zusätzlich zu externen Lieferant:innenbewertungen wie jener durch EcoVadis setzen wir auf Audits, um die Einhaltung unserer Vorgaben und Standards zu überprüfen. 2024 bezogen wir 11 Prozent unseres Gesamteinkaufsvolumens aus Risikoländern, 2023 waren es 15 Prozent. Die Risikoländer aus denen wir Materialien bezogen haben sind: Ägypten, Brasilien, Indien, Indonesien, Israel, Libanon, Mexiko, Pakistan, Philippinen, Russland, Südafrika, Swasiland, Syrien, Thailand, Türkei und Ukraine.

Anteil aus Risikoländern am Einkaufsvolumen in EUR [in %]

	2022	2023	2024
Risikoländer	15	15	11
Nicht-Risikoländer	85	85	89

Lieferant:innenbewertung und -dialog

Ein systematischer Prozess zur Auswahl und Bewertung von Lieferant:innen sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bilden das Fundament eines nachhaltigen Lieferketten-managements. So lassen sich Risiken gezielt minimieren und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen festigen. Gleichzeitig setzen wir uns für eine vielfältige Lieferant:innenstruktur ein und ermutigen unsere Geschäftspartner:innen, die Prinzipien von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration aktiv zu leben.

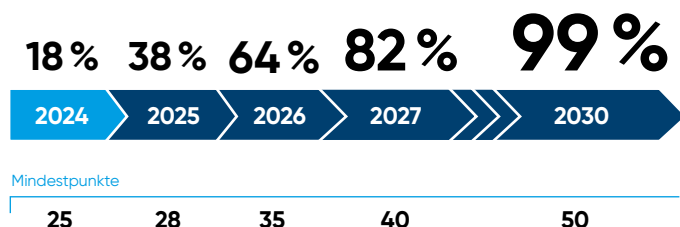
Zur Überprüfung der Einhaltung unserer Grundsätze setzen wir auf interne und externe Bewertungen, darunter EcoVadis und SEDEX. Entsprechen Lieferant:innen unseren Anforderungen nicht, suchen wir aktiv den Dialog, um gemeinsam Lösungen und Maßnahmen zu entwickeln. Bleibt der gewünschte Fortschritt aus oder verweigern Lieferant:innen die Zusammenarbeit, kann dies zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen – festgelegt ist dies in der gruppenweiten Nachhaltigen Beschaffungspolitik.

EcoVadis als wesentlicher Bestandteil der Lieferant:innenbewertung

Um die Nachhaltigkeitsperformance der strategischen Lieferant:innen detailliert zu bewerten, setzen wir vornehmlich auf die Plattform EcoVadis. Das Rating umfasst vier Dimensionen (Umwelt, Ethik, Arbeits- und Menschenrechte und nachhaltige Beschaffung) und deckt somit sowohl ökologische wie auch soziale Aspekte ab. Auch Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit werden von EcoVadis bewertet. Im Zusammenhang mit einem langfristigen Darlehen, bei dem unsere Nachhaltigkeitsleistung Einfluss auf die Konditionen hat, haben wir uns ein gruppenweites Ziel gesetzt: Bis 2030 sollen 99 Prozent unserer Lieferant:innen mit einem Einkaufsvolumen von über 500 Tausend Euro ein gültiges EcoVadis Zertifikat vorweisen. Um dieses Ziel zu erreichen und die Fortschritte zu monitoren, wurde ein Stufenplan mit entsprechenden gruppenweiten Jahreszielen erarbeitet. Dementsprechend sollten zur Erreichung des Zwischenziels für das Jahr 2024 der Anteil der durch EcoVadis bewerteten Lieferant:innen bei 18 Prozent liegen. Im Jahr 2025 sollen es planmäßig 38 Prozent sein.

Im Berichtsjahr verfügten 40,56 Prozent der überprüften Lieferant:innen über eine gültige EcoVadis-Scorecard. Somit haben wir das diesjährige Zwischenziel erreicht. In den kommenden Jahren möchten wir unsere Lieferant:innen verstärkt zur Bewertung motivieren und einen strategischen Ansatz etablieren, der unsere Ziele im Lieferkettenmanagement unterstützt. Im Berichtsjahr wurden 36 Prozent der im Jahr 2024 neu hinzugekommenen strategischen Lieferant:innen anhand sozialer und ökologischer Kriterien überprüft. Von den bestehenden strategischen Lieferant:innen wurden 41 Prozent anhand sozialer und ökologischer Kriterien überprüft. Neben der Bewertung durch EcoVadis erwarteten wir von unseren strategischen Lieferant:innen im Jahr 2024 erstmals, dass auch eine Mindestpunktzahl (25 von 100 möglichen Punkten) erreicht wird. Auch diesen Wert werden wir in den kommenden Jahren kontinuierlich steigern.

Lieferant:innen mit EcoVadis-Bewertung – Unser Plan [mit einem Einkaufsvolumen >500 TEUR]



Lieferant:innenengagement

Es ist uns ein Anliegen, gegenüber unseren Lieferant:innen Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsziele zu schaffen. Im Gegenzug möchten wir Einblicke in ihre strategischen Zielsetzungen in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte,

Kreislaufwirtschaft und Dekarbonisierung gewinnen. Aus diesem Grund haben wir den Dialog mit unseren strategischen Lieferant:innen im Berichtsjahr fortgesetzt und Webinare angeboten, teilweise in Zusammenarbeit mit Expert:innen der Plattformen EcoVadis und CDP. Dieses bewährte Format wird fortgeführt, um den Austausch und die Zusammenarbeit zum Thema Nachhaltigkeit weiter zu vertiefen.

CDP

Seit 2023 nutzt Greiner CDP, um Daten und Informationen zu den Treibhausgasemissionen unserer Lieferant:innen zu erheben. Dies geschieht im Rahmen der 2023 festgelegten Science Based Targets, die eine systematische Erhebung der Scope-3-Emissionen in der Kategorie eingekaufte Güter und Dienstleistungen erfordern. Bis 2027 sollen jene Lieferant:innen, die für 80 Prozent dieser Emissionen verantwortlich sind, eigene Science Based Targets festlegen. Um eine konsistente und vergleichbare Datenerfassung sicherzustellen, erfolgt der Prozess über die CDP-Datenplattform.

Unsere Bewertungen

Was wir von unseren Lieferant:innen fordern, leben wir selbst vor: Wir lassen uns von EcoVadis und SEDEX bewerten.

EcoVadis

2023 hat Greiner das erste Mal eine Gruppenbewertung durch EcoVadis durchgeführt. Nachdem bereits im ersten Jahr der Gold-Status erreicht wurde, konnte das Ergebnis im Berichtsjahr noch weiter auf den Platin-Status (mit 80 erreichten Punkten) gesteigert werden. Greiner zählt somit zu den besten ein Prozent der bewerteten Unternehmen.

SEDEX

Greiner Packaging berichtet seine nichtfinanziellen Daten auch an SEDEX, eine globale Datenplattform zum Austausch von Informationen über die ethisch nachhaltige Produktion in der Lieferkette. Viele unserer Geschäftspartner:innen nutzen die Plattform, um Informationen zur Performance dieser Sparte in den erfassten Themenbereichen abzufragen. 2024 nutzten 17 der 22 Produktionsstandorte von Greiner Packaging den SEDEX-Fragebogen zur Selbstauskunft, um über ihre Daten zu Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit, Geschäftsethik, Compliance und Umwelt zu berichten. Die Nachhaltigkeitsdaten aus dieser Bewertung stellen wir unseren Kund:innen getrennt nach Standorten zur Verfügung.

EcoVadis ist die am meisten genutzte Plattform zur Nachhaltigkeitsbewertung.



Anti-Korruption & Anti-Bestechung

Greiner spricht sich ausnahmslos gegen Korruption und Bestechung aus und stellt sicher, dass sich sämtliche Gesellschaften der Unternehmensgruppe an die jeweils gültigen Rechtsanforderungen halten. Greiner duldet keine geschäftlichen Handlungen, Transaktionen oder Aktivitäten, die gegen geltende Richtlinien und Standards im Zusammenhang mit Anti-Korruption oder Anti-Bestechung stehen und beteiligt sich auch nicht an solchen. Vorfälle in diesen Bereichen stellen hohe unternehmerische Risiken dar und können zu erheblichen Image- und Reputationsschäden bis hin zu Verfahren zum Ausschluss aus öffentlichen Ausschreibungen oder zu Kund:innenverlusten führen. Die Compliance-Organisation von Greiner ist dafür verantwortlich, das Bewusstsein hierfür bei Führungskräften und Mitarbeiter:innen nachhaltig zu verankern.

Um als verantwortungsvoller und verlässlicher Geschäftspartner anerkannt zu bleiben, ist es unerlässlich, dass Greiner stets korrekt und integer handelt. Eine besondere Verantwortung kommt hierbei den Führungskräften zu, die einem erhöhten Risiko für Bestechungs- und Korruptionsversuche ausgesetzt sein können und eine Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeiter:innen haben. Durch klare Vorgaben und Schulungen vermittelt Greiner ein umfassendes Verständnis seiner Geschäftsethik und deren Umsetzung durch Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen.

Greiner setzt auf ein nach ISO 37001 zertifiziertes Anti-Korruptions-Managementsystem, ergänzt durch eine Richtlinie, die die wesentlichen Rahmenbedingungen des Antikorruptionsrechts sowie themenbezogene Handlungsanweisungen mit praxisnahen Beispielen umfasst. Da Greiner in Ländern mit unterschiedlichen Gesetzgebungen tätig ist, können länderspezifische Anpassungen erforderlich sein. Diese müssen vorab mit dem Group Compliance Officer abgestimmt und von ihm genehmigt werden. Die Richtlinie gilt weltweit für alle Geschäftstätigkeiten und Mitarbeiter:innen von Greiner, um die Einhaltung der geltenden Antikorruptionsgesetze sicherzustellen. Zu diesen zählen unter anderem das österreichische Strafbuch, der UK Bribery Act 2010 und der U.S. Foreign Corrupt Practices Act.

Die Richtlinie definiert die Begriffe Bestechung, Korruption und unerlaubte Vorteilmahme und legt gemeinsam mit dem gruppenweiten Verhaltenskodex fest, welches Verhalten akzeptabel ist und was ausdrücklich untersagt wird. Die Annahme und Übergabe von Geschenken sowie die Gewährung oder Annahme von Bewirtungen und Einladungen privater Geschäftspartner:innen erfordern – abhängig vom Geldwert – eine Genehmigung, wenn sie als potenziell unangemessen erscheinen. Gegenüber Amtsträger:innen ist jede Form der Vorteils gewährung oder -annahme strikt untersagt.

Als potenzielle Korruptionsrisiken wurden unter anderem der Einkauf von Waren zu überhöhten Preisen, die Bezahlung fingierter Rechnungen sowie die gezielte Gestaltung von Ausschreibungen oder Leistungsverzeichnissen zur bevorzugten Behandlung bestimmter Lieferant:innen zum eigenen Vorteil identifiziert. Um solche Risiken zu vermeiden, werden alle Standorte regelmäßig im Rahmen von Präsenzaudits überprüft, wobei jeder Standort grundsätzlich alle vier Jahre auditiert werden soll. Im Berichtszeitraum hat das Legal-&-Compliance-Team 15 dieser Audits in der Unternehmensgruppe durchgeführt, das entspricht in etwa 13 Prozent der Gesellschaften.



Anhang

Zwischenverzeichnis

131

Kennzahlenübersicht

146

GRI-Index

153

Über diesen Bericht

155

Konzernstruktur & Organigramm

158

Unabhängige Prüfung des Berichts

161

Kontakt & Impressum

Kennzahlenübersicht

Die Interpretationen und näheren Erklärungen zu den hier angeführten Kennzahlen sind den entsprechenden Kapiteln zu entnehmen.

	2022	2023	2024
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation			
Brennstoffverbrauch nach Quelle [in MWh]			
Greiner Packaging	26.960	25.024	28.222
nicht erneuerbar	26.960	25.024	28.222
erneuerbar	0	0	0
NEVEON	45.383	35.612	29.410
nicht erneuerbar	45.383	35.360	29.169
erneuerbar	0	252	241
Greiner Bio-One	5.864	6.094	6.244
nicht erneuerbar	5.864	6.094	6.244
erneuerbar	0	0	0
Greiner gesamt	78.430	66.864	64.087
nicht erneuerbar	78.430	66.612	63.846
erneuerbar	0	252	241
Stromverbrauch [in MWh]			
Greiner Packaging	293.535	288.374	305.344
NEVEON	37.297	36.787	21.062
Greiner Bio-One	91.420	87.826	89.079
Greiner gesamt	423.258	413.899	416.412
Wärmeenergieverbrauch [in MWh]			
Greiner Packaging	5.833	5.450	4.323
NEVEON	3.358	4.963	3.509
Greiner Bio-One	2.386	1.993	1.951
Greiner gesamt	12.334	13.153	10.500
Kühlenergieverbrauch [in MWh]			
Greiner Packaging	966	1.237	1.279
NEVEON	0	2	0
Greiner Bio-One	15	268	14
Greiner gesamt	980	1.507	1.293
Dampfverbrauch [in MWh]			
Greiner Packaging	0	0	0
NEVEON	0	0	0
Greiner Bio-One	17	291	87
Greiner gesamt	17	291	87

	2022	2023	2024
Verkaufter Strom [in MWh]			
Greiner Packaging	11.147	41.200	56.828
NEVEON	0	18.162	39.008
Greiner Bio-One	64.158	128.147	83.158
Greiner gesamt	83.625	202.950	178.994
Gesamtenergieverbrauch [in MWh]			
Greiner Packaging	327.293	320.084	339.167
NEVEON	86.037	77.364	53.981
Greiner Bio-One	99.702	96.473	97.375
Greiner gesamt	515.019	495.713	492.379
GRI 302-3 Energieintensität			
Energieintensität [Gesamtenergieverbrauch in kWh/TEUR Umsatz]			
Greiner Packaging	365	386	390
NEVEON	119	123	119
Greiner Bio-One	144	151	146
Greiner gesamt	223	236	247
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs			
Eingesparte Energie nach Energieart [in MWh]			
Greiner Packaging	3.284	2.377	1.464
Treibstoff	250	567	0
Strom	2.684	1.811	1.264
Heizung	350	0	200
Kühlung	0	0	0
NEVEON	1.883	1.673	242
Treibstoff	586	939	41
Strom	731	632	201
Heizung	566	100	0
Kühlung	0	0	0
Greiner Bio-One	1.278	785	1.026
Treibstoff	27	0	600
Strom	1.250	785	416
Heizung	0	0	0
Kühlung	0	0	10
Greiner gesamt	6.510	4.842	2.731
Treibstoff	863	1.505	641
Strom	4.721	3.234	1.880
Heizung	926	100	200
Kühlung	0	0	10

	2022	2023	2024
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)			
Scope-1-Emissionen [in t CO ₂ e]			
Greiner Packaging	6.711	6.219	7.587
NEVEON	14.906	12.422	11.119
Greiner Bio-One	2.146	2.285	2.077
Greiner gesamt	23.827	20.965	20.844
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)			
Scope-2-Emissionen [in t CO ₂ e]			
Greiner Packaging	31.758	32.114	33.937
NEVEON	12.897	11.446	9.696
Greiner Bio-One	10.520	16.972	11.755
Greiner gesamt	55.291	60.538	55.394
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)			
Scope-3-Emissionen [in t CO ₂ e]			
Upstream-Emissionen	1.517.566	1.456.385	1.333.407
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.290.244	1.303.795	1.186.544
Kapitalgüter	60.472	48.835	45.310
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	34.164	31.907	33.860
Transport und Verteilung	102.665	41.115	36.571
Abfall	12.976	13.784	13.730
Geschäftsreisen	4.817	5.203	5.784
Pendeln der Arbeitnehmer:innen	12.229	11.747	11.607
Downstream-Emissionen	713.126	694.969	783.612
Transport und Verteilung	22.981	9.134	10.618
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	674.838	671.629	759.170
Verleaste Sachanlagen	167	177	167
Investitionen	15.139	14.028	13.657
Greiner gesamt	2.230.692	2.151.354	2.117.019
Gesamtemissionen [in t CO ₂ e]			
Scope 1	23.827	20.965	20.844
Scope 2 (marktbasiert)	55.291	60.538	55.394
Scope 2 (standortbasiert)	176.783	160.191	152.261
Scope 3	2.230.692	2.151.354	2.117.019
Greiner gesamt (marktbasiert)	2.309.810	2.232.856	2.193.257
GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen			
Spezifische Emissionen [Scope 1 & 2 in kg CO ₂ e/TEUR Umsatz]			
Greiner gesamt	34	39	38

	2022	2023	2024
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen			
Eingesparte THG-Emissionen im Energiebereich [in t CO ₂ e]			
Greiner Packaging	347	217	0
NEVEON	373	430	77
Greiner Bio-One	177	128	145
Greiner gesamt	899	775	222
GRI 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen			
VOC-Emissionen [in kg VOC]			
Greiner gesamt	21.122	23.607	26.993
GRI 303-3 Wasserentnahme			
Wasserentnahme nach Quelle [in Ml]			
Oberflächenwasser	648	602	384
Grundwasser	818	790	725
produziertes Wasser	0	0	1
Wasser von Dritten	175	295	208
Greiner Produktionsstandorte	1.640	1.687	1.318
Wasserentnahme in Gebieten mit Wasserstress [in Ml]			
Oberflächenwasser	1	0	381
Grundwasser	1	0	22
produziertes Wasser	0	0	1
Wasser von Dritten	21	19	113
Greiner Produktionsstandorte	22	19	518
GRI 303-4 Wasserrückführung			
Wasserrückführung [in Ml]			
Oberflächenwasser	668	636	424
Grundwasser	779	737	668
Wasser von Dritten	165	283	202
Greiner Produktionsstandorte	1.612	1.656	1.294
Wasserrückführung in Gebieten mit Wasserstress [in Ml]			
Oberflächenwasser	1	0	381
Grundwasser	1	0	22
Wasser von Dritten	21	19	113
Greiner Produktionsstandorte	21	16	505
GRI 303-5 Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch [in Ml]			
davon in Gebieten mit Wasserstress	1	3	12
Greiner Produktionsstandorte	28	31	24
Änderung der Wasserspeicherung [in Ml]			
Greiner Produktionsstandorte	-	2	2

	2022	2023	2024
GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen			
Gesamtmaterialverbrauch [in t]			
Greiner Packaging	366.758	252.318	274.889
nicht erneuerbar	251.183	220.794	214.544
erneuerbar	115.575	31.523	60.346
NEVEON	167.783	146.354	119.203
nicht erneuerbar	158.343	140.581	114.396
erneuerbar	9.440	5.772	4.807
Greiner Bio-One	44.643	113.455	87.496
nicht erneuerbar	41.446	74.785	43.897
erneuerbar	3.197	38.669	43.600
Greiner gesamt	579.183	512.126	481.598
nicht erneuerbar	450.972	436.161	372.845
erneuerbar	128.212	75.965	108.752
GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe			
Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamtmaterialverbrauch [in %]			
Greiner Packaging	15	7	9
NEVEON	4	0	2
Greiner Bio-One	4	3	1
Greiner gesamt	11	4	6
GRI 306-3 Angefallener Abfall			
Abfallaufkommen nach Zusammensetzung [in t]			
Ungefährliche Abfälle	22.562	23.448	19.795
Kunststoffabfälle	7.373	7.865	5.774
PE-Schaum-Abfälle	263	122	92
PU-Schaum-Abfälle	1.614	1.107	1.646
Papier- und Pappabfälle	3.749	3.793	3.629
Metallabfälle	659	795	704
Holzabfälle	1.044	1.120	1.299
Restmüll	5.607	6.111	5.040
Sonstige Abfälle	2.253	2.535	1.610
Gefährliche Abfälle	1.048	1.411	760
Feste gefährliche Abfälle	272	276	282
Flüssige gefährliche Abfälle	776	1.135	478
Greiner gesamt	23.610	24.859	20.555

	2022	2023	2024
GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall			
Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle [in t]			
Greiner Packaging	5.690	6.067	6.427
Recycelte gefährliche Abfälle	92	113	87
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	5.597	5.954	6.340
NEVEON	1.833	1.929	1.421
Recycelte gefährliche Abfälle	46	221	17
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	1.788	1.708	1.404
Greiner Bio-One	2.510	2.345	2.095
Recycelte gefährliche Abfälle	390	431	13
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	2.119	1.914	2.082
Greiner gesamt	10.033	10.343	9.944
Recycelte gefährliche Abfälle	528	765	117
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	9.504	9.579	9.827

	2022	2023	2024
GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall			
Zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle [in t]			
Greiner Packaging	2.130	3.052	3.129
Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	159	171	253
Thermische Verwertung	41	100	122
Deponierung	6	1	0
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	112	69	131
Ungefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	1.971	2.882	2.875
Thermische Verwertung	867	2.171	2.231
Deponierung	1.038	634	616
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	66	77	28
NEVEON	8.213	8.602	4.576
Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	296	342	262
Thermische Verwertung	270	325	262
Deponierung	0	3	0
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	26	13	0
Ungefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	7.917	8.260	4.314
Thermische Verwertung	6.565	7.156	3.913
Deponierung	786	326	179
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	566	778	222
Greiner Bio-One	3.228	2.842	2.888
Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	64	130	125
Thermisch Verwertung	19	44	42
Deponierung	38	30	35
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	8	56	48
Ungefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	3.163	2.712	2.764
Thermische Verwertung	1.541	1.322	1.000
Deponierung	1.448	1.335	1.651
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	175	55	112
Greiner gesamt	13.577	14.516	10.611
Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	519	646	643
Thermisch Verwertung	329	469	426
Deponierung	44	34	35
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	146	143	183
Ungefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle	13.058	13.870	9.968
Thermische Verwertung	8.974	10.652	7.151
Deponierung	3.272	2.295	2.447
Sonstige oder unbekannte Entsorgungsverfahren	812	922	371

	2022	2023	2024
GRI 2-7 Angestellte			
Mitarbeiter:innen je Kontinent			
Europa	9.576	8.826	8.589
Nordamerika	1.017	865	917
Asien	615	541	551
Südamerika	262	257	261
Afrika	111	106	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318
Mitarbeiter:innen nach Geschlecht			
Frauen	4.604	4.235	4.106
Männer	6.958	6.343	6.203
Unbekannt oder divers	19	17	9
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318
Mitarbeiter:innen nach Arbeitsvertrag und Geschlecht			
Unbefristete Mitarbeiter:innen	10.645	9.768	9.544
Frauen	4.169	3.862	3.783
Männer	6.458	5.892	5.752
Unbekannt oder divers	19	14	9
Befristete Mitarbeiter:innen	936	827	774
Frauen	435	373	323
Männer	501	451	451
Unbekannt oder divers	0	3	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318
Mitarbeiter:innen nach Arbeitsvertrag je Kontinent			
Unbefristete Mitarbeiter:innen	10.645	9.768	9.544
Europa	8.654	8.010	7.825
Nordamerika	1.016	863	917
Asien	602	532	541
Südamerika	262	257	261
Afrika	111	106	0
Befristete Mitarbeiter:innen	936	827	774
Europa	922	816	764
Nordamerika	1	2	0
Asien	13	9	10
Südamerika	0	0	0
Afrika	0	0	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318

	2022	2023	2024
Mitarbeiter:innen nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht			
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	10.879	9.942	9.368
Frauen	4.127	3.786	3.508
Männer	6.734	6.142	5.851
Unbekannt oder divers	19	14	9
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	702	653	950
Frauen	477	449	598
Männer	225	201	352
Unbekannt oder divers	0	3	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318
Mitarbeiter:innen nach Beschäftigungsverhältnis je Kontinent			
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	10.879	9.942	9.368
Europa	8.890	8.183	7.684
Nordamerika	1.007	856	892
Asien	609	540	534
Südamerika	262	257	258
Afrika	111	106	0
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen	702	653	950
Europa	686	643	905
Nordamerika	10	9	25
Asien	6	1	17
Südamerika	0	0	3
Afrika	0	0	0
Greiner gesamt	11.581	10.595	10.318
GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind			
Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, je Kontinent			
[Jahresdurchschnitt [in VZÄ]]			
Europa	741	508	507
Nordamerika	89	77	62
Asien	53	37	38
Südamerika	0	0	0
Afrika	169	138	170
Greiner gesamt	1.052	761	777
GRI 2-30 Tarifverträge			
Mitarbeiter:innen, die von Tarifverträgen abgedeckt sind [in %]			
Greiner Packaging	46	47	40
NEVEON	67	67	74
Greiner Bio-One	62	68	67
Greiner gesamt	57	58	56

	2022	2023	2024
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			
Einstellungen nach Alter			
unter 30 Jahre	756	908	884
30–50 Jahre	1.074	1.015	949
über 50 Jahre	294	230	225
Greiner gesamt	2.124	2.153	2.058
Einstellungsrate nach Alter [in %]			
unter 30 Jahre	39	53	53
30–50 Jahre	16	17	16
über 50 Jahre	10	8	8
Greiner gesamt	18	20	20
Einstellungen nach Geschlecht			
Frauen	927	902	824
Männer	1.185	1.250	1.234
Unbekannt oder divers	11	1	0
Greiner gesamt	2.123	2.153	2.058
Einstellungsrate nach Geschlecht [in %]			
Frauen	20	21	20
Männer	17	20	20
Unbekannt oder divers	58	6	0
Greiner gesamt	18	20	20
Einstellungen nach Kontinent			
Europa	1.536	1.697	1.493
Nordamerika	447	191	293
Asien	45	153	138
Südamerika	89	107	133
Afrika	6	5	1
Greiner gesamt	2.123	2.153	2.058
Einstellungsrate nach Kontinent [in %]			
Europa	16	19	17
Nordamerika	44	22	32
Asien	7	28	25
Südamerika	34	42	51
Afrika	5	5	0
Greiner gesamt	18	20	20
Austritte nach Alter			
unter 30 Jahre	905	960	719
30–50 Jahre	1.299	1.652	1.142
über 50 Jahre	448	682	469
Greiner gesamt	2.652	3.294	2.330

	2022	2023	2024
Fluktuationsrate nach Alter [in %]			
unter 30 Jahre	29	34	28
30–50 Jahre	15	21	16
über 50 Jahre	13	22	15
Greiner gesamt	18	24	18
Austritte nach Geschlecht			
Frauen	1.071	1.381	945
Männer	1.564	1.904	1.381
Unbekannt oder divers	16	9	4
Greiner gesamt	2.651	3.294	2.330
Fluktuationsrate nach Geschlecht [in %]			
Frauen	19	25	19
Männer	17	23	18
Unbekannt oder divers	0	0	0
Greiner gesamt	18	24	18
Austritte je Kontinent			
Europa	1.778	2.733	1.723
Nordamerika	676	324	250
Asien	82	107	132
Südamerika	101	121	118
Afrika	14	9	107
Greiner gesamt	2.651	3.294	2.330
Fluktuationsrate je Kontinent [in %]			
Europa	14	24	17
Nordamerika	53	27	22
Asien	12	14	19
Südamerika	32	33	30
Afrika	9	8	100
Greiner gesamt	18	24	18
GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind			
Angestellte, die von einem zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind			
Greiner gesamt	1.502	2.535	3.084
in %	13	24	30

	2022	2023	2024
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen			
Arbeitsunfälle an unserem Standort			
Arbeitsunfälle unserer Belegschaft	503	476	544
Leichte Unfälle	325	333	430
Schwere Unfälle	178	143	114
davon Todesfälle	0	0	0
Arbeitsunfälle Externe	-	1	12
Leichte Unfälle	-	-	6
Schwere Unfälle	-	1	6
davon Todesfälle	0	1	0
Greiner gesamt	542	509	556
Leichte Unfälle	342	353	436
Schwere Unfälle	200	156	120
Geleistete Arbeitsstunden [in h]			
Geleistete Arbeitsstunden Angestellte	19.546.779	19.303.448	17.528.672
Geleistete Arbeitsstunden Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	1.875.165	1.418.409	1.546.426
Greiner gesamt	21.421.944	20.721.857	19.075.098
Unfallhäufigkeit unserer Belegschaft [in schweren Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden]			
Unfallhäufigkeit Angestellte	-	-	5,99
Unfallhäufigkeit Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	-	-	3,88
Greiner gesamt	9,34	7,53	5,98
GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen			
Anzahl der Maßnahmen im Bereich Gesundheitsprävention			
Medizinische Versorgung	128	149	167
Aktivität und Sport	33	92	89
Informationen	27	60	59
Ernährung	23	41	55
Stress & Psyche	14	23	18
Sonstiges	20	47	66
Greiner gesamt	245	412	454
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten			
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in [in h]			
Greiner Packaging	16	17	19
NEVEON	10	12	10
Greiner Bio-One	20	16	12
Greiner gesamt	15	16	15
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in nach Geschlecht [in h]			
Frauen	14	15	16
Männer	16	16	15
Unbekannt oder divers	9	2	11
Greiner gesamt	15	16	15

	2022	2023	2024
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in nach Arbeitsbereich [in h]			
Administration	19	21	24
Produktion	13	13	12
Greiner gesamt	15	16	15
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			
Performance-Review-Rate nach Geschlecht [in %]			
Frauen	60	70	77
Männer	60	69	75
Unbekannt oder divers	0	0	0
Greiner gesamt	58	69	76
Performance-Review-Rate nach Arbeitsbereich [in %]			
Administration	80	92	86
Produktion	49	68	72
Greiner gesamt	58	69	76
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten			
Mitarbeiter:innen pro Arbeitsbereich nach Geschlecht [in %]			
Administration	33	34	34
Frauen	44	44	45
Männer	56	56	55
Unbekannt oder divers	0	0	0
Produktion	66	64	65
Frauen	38	39	38
Männer	62	61	62
Unbekannt oder divers	0	0	0
Führungspositionen nach Geschlecht [in %]			
Frauen	26	28	28
Männer	74	72	72
Unbekannt oder divers	0	0	0
Mitarbeiter:innen nach Alter [in %]			
unter 30 Jahre	17	16	16
30–50 Jahre	59	57	58
über 50 Jahre	24	27	26
GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit			
Einkaufsvolumen in Risikoländern [in %]			
Risikoländer	15	15	11
Nicht-Risikoländer	85	85	89

		2022	2023	2024
GRI 204	GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten			
	Lokales Einkaufsvolumen in Europa [in %]			
	Greiner Packaging	59	59	59
	NEVEON	40	40	43
	Greiner Bio-One	36	36	47
	Greiner gesamt	49	50	53
	Eigene Kennzahlen			
	Einkaufsvolumen von Lieferant:innen mit unterzeichnetem Verhaltenskodex [in %]			
	Greiner Verhaltenskodex unterzeichnet	38	42	39
	Gleichwertiger Verhaltenskodex unterzeichnet	40	37	35
	Kein Verhaltenskodex unterzeichnet	22	21	26
	Greiner gesamt (Greiner Verhaltenskodex oder gleichwertig)	78	79	74
BLUE PLAN	Anteil der FSC-zertifizierten Verpackungen [in %]			
	Greiner Packaging	n/a	70	79
	NEVEON	61	84	71
	Greiner Bio-One	62	85	n/a
	Greiner	29	76	48
	Anteil des Grünstromverbrauchs am Gesamtstromverbrauch [in %]			
	Greiner Packaging	64	59	69
	NEVEON	33	22	18
	Greiner Bio-One	51	32	48
	Greiner	59	50	62
	Anteil des selbst erzeugten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch [in %]			
	Greiner Packaging	0,03	0,29	0,31
	NEVEON	0,00	5,01	5,24
	Greiner Bio-One	0,39	0,80	0,82
	Greiner gesamt	0,19	0,85	0,71
	Deponierte Abfälle [in t]			
	Europa	1.743	874	620
	Greiner gesamt	3.317	2.330	2.481
	Entsorgungs- und Verwertungsverfahren [in %]			
	Recycling	42	42	48
	Thermische Verwertung	39	45	37
	Deponierung	14	9	12
	Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	4	4	3

	2022	2023	2024
Zertifizierte Managementsysteme für Qualität, Umwelt und Energie			
Greiner Packaging	46	48	50
ISO 9001	21	21	21
ISO 14001	19	20	20
ISO 50001	6	7	9
NEVEON	35	44	34
ISO 9001	16	25	20
ISO 14001	15	15	11
ISO 50001	4	4	3
Greiner Bio-One	11	12	12
ISO 9001	9	10	10
ISO 14001	1	1	1
ISO 50001	1	1	1
Greiner Produktions- und Verarbeitungsstandorte	92	104	96
Standorte mit einer ISO-45001-Zertifizierung			
Greiner Packaging	6	11	12
NEVEON	3	3	1
Greiner Bio-One	0	0	0
Greiner Produktions- und Verarbeitungsstandorte	9	14	13
Anteil der Produktionsstandorte, die unsere Zielvorgaben zu Gesundheitsmaßnahmen erreicht haben [in %]			
Greiner Packaging	9	14	43
NEVEON	35	37	35
Greiner Bio-One	60	50	40
Greiner Produktionsstandorte	29	30	40
Anzahl der geförderten Projekte (Spenden und Sponsorings)			
Greiner AG	66	92	54
Greiner Packaging	124	127	50
NEVEON	25	31	17
Greiner Bio-One	70	86	31
Greiner gesamt	285	336	152

GRI-Index

Grundlagen			
Anwendungs- erklärung	Greiner AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 berichtet.		
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021		
Anwendbarer GRI-Branchen- standard	keiner anwendbar		
GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung inkl. Begründung / Information zur Angabe
Allgemeine Angaben			
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 14-17	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltig- keitsberichterstattung der Organisa- tion berücksichtigt werden	S. 153-154, 155-157	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 153, 160	
	2-4 Richtigstellung oder Neudar- stellung von Informationen	S. 67-68, 73, 78, 80, 97, 100, 101, 107, 153-154	
	2-5 Externe Prüfung	S. 154, 158-159	
2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 14-15, 48-50, 153	
	2-7 Angestellte	S. 97, 99-100, 138-139, 154	Auslassung: 2-7 b. iii.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfü- bar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Zahl der Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten wird nicht konzernweit erfasst, da Greiner, wenn überhaupt, nur vereinzelt solche Arbeitsverträge abschließt. Ab dem Geschäfts- jahr 2025 werden die Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten erstmals erfasst.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 104, 139, >>	Ergänzende Information: Es gab keine erheb- lichen Schwankungen in der Zahl der indirekten Mitarbeiter:innen.
3. Unternehmensführung			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 42-48, >>	Ergänzende Information: Der Frauenanteil im Vor- stand lag im Berichtszeitraum bei einem Drittel. Unterrepräsentierte soziale Gruppen waren im Vorstand nicht vertreten.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 44	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		Auslassung: 2-11 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Nicht anwendbar; Nähere Begründung: Der Vorsitzende des Aufsichtsrats darf nach österreichischem Aktienrecht keine operative Funktion in der Gesellschaft haben.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 42, 44-46, 118-119	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 42, 44-48	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 46, 59	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 44, 115	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 123-124	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 44, 46-48	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 42, 44, 48	
	2-19 Vergütungspolitik	S. 48, >>	Ergänzende Information: Es gibt keine gruppenweite Vergütungspolitik.
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	>>	Information: Es gibt keine gruppenweite Vergütungspolitik.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Auslassung: 2-21 (gesamte Angabe) Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die erforderlichen Daten wurden von Greiner bisher nicht konzernweit erhoben. Es ist geplant, die Daten in den nächsten 1 bis 2 Jahren zu erheben.

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5-9	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 118-120; CoCE; CoCS; DEI; SSP	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 118-125	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 52-54, 55-58, 118-119, 123-125	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 120-121, 123-125	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 122-123, 125	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 52-53	

5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 50-51	
	2-30 Tarifverträge	S. 100, 139	

Wesentliche Themen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 59-61
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 62

Umwelt

Klimawandel

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 70-71, 72-86	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2 Finanzielle Folgen des Klima- wandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel ver- bundene Risiken und Chancen	S. 56-57, 82-86	Auslassung: 201-2 iii. und v.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/ unvollständig; Nähere Begründung: Eine Quanti- fizierung der finanziellen Auswirkungen der Risiken und Chancen des Klimawandels sowie der Kosten für die Maßnahmen zum Management der klima- bezogenen Risiken und Chancen wurde bisher nicht vorgenommen. Im Jahr 2024 wurden Klima- szenarioanalysen durchgeführt und mit der Klima- risikoanalyse gestartet. Basierend darauf wird in Folge mit der Quantifizierung der finanziellen Auswirkungen gestartet.
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 79-80, 131- 132, 154	
	302-3 Energieintensität	S. 132	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 80-81, 132, 154	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 72-78, 133	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG- Emissionen (Scope 2)	S. 72-78, 133	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissio- nen (Scope 3)	S. 72-78, 133	
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 73-74, 133	
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 134, >>	Ergänzende Information: Die Senkung der Treib- hausgasemissionen betrifft die Scope-1- und Scope-2-Emissionen.
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Auslassung: 305-6 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/ unvollständig; Nähere Begründung: Eine begrenzte Anzahl unserer Produktionsstätten produziert geringfügige Ozon abbauende Substanzen, die durch zugelassene Technologien sofort zerstört werden. Es ist geplant, in den kommenden 1 bis 2 Jahren eine detaillierte Analyse durchzuführen, um damit verbundene relevante Auswirkungen identi- fizieren zu können.
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefel- oxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	S. 76, 134	Auslassung: 305-7 (gesamte Angabe außer a. iv.); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/ unvollständig; Nähere Begründung: Die Daten sind gruppenweit nicht verfügbar. Es ist geplant, in den kommenden 1 bis 2 Jahren eine detaillierte Analyse durchzuführen, um etwaige weitere signifikante Luftemissionen und damit verbundene relevante Auswirkungen identifizieren zu können.

Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 70-71, 87-93
---	---	---------------------------

GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 87-89, 135	
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 88, 135	
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Auslassung: 301-3 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Greiner verfügt über keine belastbaren Daten zum Anteil der wiederverwerteten Produkte und Verpackungsmaterialien. Nach ihrem Lebensende werden diese üblicherweise der Abfallwirtschaft zugeführt und von darauf spezialisierten Dienstleistern gemäß den länderspezifischen und gesetzlichen Vorgaben entweder entsorgt oder recycelt. Aktive Produktrücknahmesysteme betreibt Greiner derzeit nur im Rahmen von Pilotprojekten.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 71	
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 71	
	303-3 Wasserentnahme	S. 71, 134, 154, >>	Ergänzende Information: Die Wasserentnahme von Greiner erfolgt ausschließlich aus Süßwasserquellen.
	303-4 Wasserrückführung	S. 71, 134, 154, >>	Ergänzende Information: Es wird ausschließlich Süßwasser rückgeführt.
	303-5 Wasserverbrauch	S. 71, 134, 154	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 92	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 92	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 92-93, 135	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 92-93, 136	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 92-93, 137	

Soziales

Arbeitsbedingungen & Menschenrechte (eigene Mitarbeiter:innen)

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 95-96, 97-102, 107-109	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 99-100, 140-141	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Auslassung: 401-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Diese Informationen sind nur teilweise auf Gruppenebene verfügbar. Es ist geplant, die Daten in den nächsten 1 bis 2 Jahren zu erheben.
	401-3 Elternzeit		Auslassung: 401-3 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Daten wurden global noch nicht ins System integriert. Es ist geplant, die Daten in den nächsten 2 bis 3 Jahren zu erheben.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 107, 142-143	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 100, 107-109	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 101, 143	

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (eigene Mitarbeiter:innen)

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 95-96, 102-105	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 102-103	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 102-105	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 103	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 103	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 102-103	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 105	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 105	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 102-103, 141	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 103-105, 142	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Auslassung: 403-10 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Bisher konnten diese Daten aufgrund unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten und fehlender Erfassungssysteme nicht bereitgestellt werden. Es ist geplant, die Daten in den nächsten 2 bis 3 Jahren zu erheben.

Gleichbehandlung & Chancengleichheit (eigene Mitarbeiter:innen)

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 95-96, 100-102, 106-111	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 43-44, 106, 143, >>	Ergänzende Information zur Angabe: Der Frauenanteil im Vorstand lag im Berichtszeitraum bei einem Drittel. Alle Vorstandsmitglieder waren über 50 Jahre alt.
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Auslassung: 405-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Datenbasis wurde 2024 verbessert. Die Berechnung des Gender-Pay-Gaps soll 2025 erfolgen.

GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Auslassung: 406-1 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht; Nähere Begründung: 2024 sind Vorfälle von Diskriminierung und Mobbing über die Whistleblowing-Hotline eingegangen. Nähere Informationen zu Zahl und Status der gemeldeten Vorfälle und zu den damit zusammenhängend ergriffenen Maßnahmen werden nicht offengelegt.
--	--	--	---

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 95-96, 112-113, 126-128	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 127, 143-144	Auslassung: 408-1 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: In Bezug auf die eigenen Betriebsstätten kann festgehalten werden, dass keine wesentlichen Risiken im Bereich Kinderarbeit identifiziert wurden. Eine gruppenweite Evaluierung der Lieferant:innen hinsichtlich des Risikos für Vorfälle von Kinderarbeit liegt nicht vor. Greiner prüft derzeit einen Teil seiner Lieferant:innen (> 500 TEUR) durch EcoVadis, jedoch ohne dezidiert auf das Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit einzugehen. Der Anteil der Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit auf der Lieferant:innenseite kann aktuell nur anhand des Einkaufsvolumens in Risikoländern geschätzt werden. Entsprechend wurden auch keine spezifischen Maßnahmen diesbezüglich umgesetzt. Das Thema soll in den nächsten 1 bis 2 Jahren weiter vertieft werden.

Governance

Geschäftsethik

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64-68, 115, 116-117, 118-125, 126-128, 129	
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 129	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Auslassung: 205-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Bisher wurden diese Daten nicht so differenziert im System erfasst (z.B. Unterscheidung nach Angestelltenkategorie). Wir planen, die Daten in den nächsten 2 bis 3 Jahren zu erheben.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 125	
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 123-125	

GRI 308: Umwelt- bewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 128	
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 128	Auslassung: 308-2 b. bis e.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Greiner verpflichtet Lieferant:innen zur Unterzeichnung des Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen, oder fordert diese auf, einen äquivalenten eigenen Verhaltenskodex vorzuweisen. Greiner prüft derzeit einen Teil seiner Lieferant:innen (> 500 TEUR) durch EcoVadis, bis dato wurden darauf basierend keine Maßnahmen ergriffen. Bestrebungen dahingehend werden in den nächsten 1 bis 2 Jahren intensiviert.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 128	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 128	Auslassung: 414-2 b. bis e.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Greiner verpflichtet Lieferant:innen zur Unterzeichnung des Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen oder fordert diese auf, einen äquivalenten eigenen Verhaltenskodex vorzuweisen. Greiner prüft derzeit einen Teil seiner Lieferant:innen (> 500 TEUR) durch EcoVadis, bis dato wurden darauf basierend keine Maßnahmen ergriffen. Bestrebungen dahingehend werden in den nächsten 1 bis 2 Jahren intensiviert.

Abkürzung

>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex.
CoCE	Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen
CoCS	Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen
DEI	Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion
SSP	Nachhaltige Beschaffungspolitik

Quelle

<https://www.greiner.com/greiner/compliance-richtlinien/richtlinien-und-kodizes/>

Über diesen Bericht

Der vorliegende Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 richtet sich an alle unsere Stakeholder:innen. Er zeigt auf, wie die Greiner AG gruppenweit ihrer unternehmerischen Verantwortung nachkommt, und enthält detaillierte Informationen über unsere Aktivitäten, Leistungen und Ziele im Bereich der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte.

Standards, Inhalt, Berichtszeitraum und -rhythmus

Dieser integrierte Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die GRI-Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht verwendet wurden und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (ab Seite 146). Der Inhalt des Berichts wurde von Greiner auf Basis einer 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung unserer Stakeholder:innen festgelegt. Dabei wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Double Materiality) anhand ihrer Auswirkungswesentlichkeit (Impact Materiality) und ihrer finanziellen Wesentlichkeit (Financial Materiality) bestimmt. Im Berichtszeitraum kam es zu einer wesentlichen Veränderung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum: Der Verkauf des OEM-Automotive-Sektors von NEVEON wurde zum 31. Dezember 2023 abgeschlossen (Closing).

Der Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung stimmt mit jenem der Nachhaltigkeitsberichterstattung überein. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2024, das sich bei der Greiner AG und allen von der Berichtsgrenze umfassten Tochtergesellschaften und Joint Ventures von 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 erstreckt. Der Greiner Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 erscheint am 6. Mai 2025. Er ist in deutscher und englischer Sprache unter greiner.com/bericht/2024 verfügbar. Die Nachhaltigkeitserklärung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Frühjahr 2026 erscheinen.

Datenerfassung und Berichtsgrenzen

Dieser Bericht legt Informationen und Kennzahlen differenziert nach den drei operativen Sparten der Greiner AG offen. Die aggregierten Kennzahlen umfassen den Gesamtkonzern, also zusätzlich zu den Spartenkennzahlen auch die Daten jener Gesellschaften und Standorte, die keiner Sparte zugeordnet sind. Die Finanz- und Nachhaltigkeitsinformationen umfassen alle im Konsolidierungskreis des IFRS-Konzernabschlusses enthaltenen Gesellschaften der Greiner AG (Kapitel Konzernstruktur & Organigramm ab Seite 155). Mit dem Berichtsjahr 2024 wurden die Finanz- und Nachhaltigkeitsinformationen an den IFRS-Konzernabschluss angeglichen. Bei den Nachhaltigkeitskennzahlen erstreckt sich diese Angleichung ebenfalls auf dargestellte Vorjahresdaten, wodurch sich geringfügige Abweichungen gegenüber vorherigen Veröffentlichungen ergeben. Zudem verbessert sich der Datenerfassungsprozess und damit die Datenqualität kontinuierlich. Dadurch kann es zu Veränderungen der Kennzahlen aus Vorjahren kommen, die in den vorherigen Berichten dargestellt wurden. Im Jahr 2024 kam es zu dem Verkauf der NEVEON Holding South Africa (Pty) Ltd. und der NEVEON South Africa (Pty) Ltd., weshalb diese nur noch anteilig bis zum 29. Oktober 2024 berücksichtigt wurden. Insgesamt sind im Jahr 2024 77 vollkonsolidierte Gesellschaften mit 95 Standorten in der Berichtsgrenze enthalten. Durch kaufmännische Rundungen kann es zu geringfügigen Rundungsdifferenzen kommen. Die tatsächliche Entwicklung von zukunftsbezogenen Aussagen kann von den dargestellten Erwartungen abweichen.

Die Berichtsgrenze der Treibhausgasemissionen wurde aufgrund struktureller Veränderungen angepasst. Konkret wurden seit dem Jahr 2021 einzelne Gesellschaften verkauft. Die Berichtsgrenze basiert nun auf dem Konsolidierungskreis nach den dargestellten Grundsätzen des IFRS 10 und umfasst Gesellschaften mit einem Equity-Anteil von mehr als 50 Prozent bis zu 100 Prozent. Gesellschaften mit einem Anteil von 50 Prozent oder weniger, über die keine oder geteilte operative Kontrolle ausgeübt wird, werden anteilmäßig unter Scope 3.15 Investitionen berichtet. Greiner besitzt keine Gesellschaften,

bei denen eine alleinige operative Kontrolle in Abwesenheit von finanzieller Kontrolle vorliegt. Einzelne Gesellschaften wurden aufgrund ihrer Unwesentlichkeit in Bezug auf ihre geringen Treibhausgasemissionen ausgeschlossen. Um die Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten, wurden die Treibhausgasemissionen der Vorjahre ab dem Basisjahr 2021 auf Basis der aktualisierten Berichtsgrenze neu berechnet. Aus diesem Grund kann es zu Abweichungen der Treibhausgasemissionen gegenüber den bisher veröffentlichten Zahlen kommen.

Kennzahlen- und Informationserhebung

Allgemein

Vorbereitend auf die Anforderungen der CSRD haben wir 2024 damit begonnen, die Erhebung und Aufbereitung der relevanten Daten und Informationen an die ESRS anzupassen. In diesem Zusammenhang wurde im Geschäftsjahr 2024 ein gruppenweites Handbuch erstellt, in dem die verschiedenen Schritte, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zur Sammlung und Verarbeitung der benötigten Daten und Informationen festgelegt sind. Es definiert außerdem die Kontrollschritte zur Sicherstellung der Datenvollständigkeit und -qualität.

Die zuständigen Mitarbeiter:innen geben die Werte direkt in die gruppenweite Software für nichtfinanzielle Kennzahlen ein. Lokal sowie auf Gruppenebene werden diese auf Plausibilität geprüft und in weiterer Folge konsolidiert und aufbereitet. Greiner arbeitet laufend an der Verbesserung der Datenqualität und an der Aktualisierung der Abfrage der benötigten Informationen und Kennzahlen. Dazu gehören neben systemtechnischen Verbesserungen auch die regelmäßige Schulung der involvierten Mitarbeiter:innen sowie die Sicherstellung der Datenvollständigkeit und -qualität durch verschiedene interne Kontrollschritte. Die so generierten Kennzahlen und Informationen nutzt Greiner sowohl zur internen Steuerung als auch zur Erfüllung externer Berichtspflichten.

Umwelt

Den Kennzahlen im Bereich Umwelt liegen Angaben der Standorte und teilweise auch der Sparten zugrunde, die je nach Datenpunkt entweder auf Ableseprotokollen, Rechnungen oder Schätzungen basieren.

Die meisten Umrechnungsfaktoren zwischen physikalischen Einheiten (wie zum Beispiel von Joule in kWh) sind in der Berichterstattungssoftware hinterlegt. Spezifische Umrechnungsfaktoren, die nötig sind, um etwa den Verbrauch eines Energieträgers, der in Masse- oder Volumeneinheiten erhoben wird, in Energieeinheiten umzurechnen, werden von Greiner auf Basis von Herstellerangaben oder anerkannten Datenquellen (zum Beispiel Österreichisches Umweltbundesamt) festgelegt.

Soziales

Den Kennzahlen im Bereich Soziales liegen die direkten Angaben der Standorte und auch der Sparten zugrunde. Außerdem werden verschiedene Informationen direkt über das gruppenweite System SuccessFactors erfasst und der Nachhaltigkeitsabteilung zur Konsolidierung zur Verfügung gestellt. Sofern nicht explizit anders ausgewiesen, werden alle Kennzahlen zu unseren Mitarbeiter:innen in Beschäftigten (Arbeitsstellen) zum 31. Dezember des Jahres dargestellt.

Governance

Die Informationen und Daten im Bereich Governance basieren auf Angaben der Standorte und Sparten, die direkt in die gruppenweite Software für nichtfinanzielle Kennzahlen eingegeben und auf Gruppenebene konsolidiert beziehungsweise weiterverarbeitet werden. Ergänzend dazu werden einige Informationen und Kennzahlen auch zentral auf Gruppenebene, beispielsweise über die Schulungsplattform oder die jeweiligen Fachabteilungen, ermittelt.

Verbesserungen der nichtfinanziellen Berichterstattung

Im Jahr 2022 wurde eine neue Software zur gruppenweiten Erfassung unserer nichtfinanziellen Kennzahlen implementiert. Seitdem wird jährlich nach dem Ende des Berichtszeitraums ein umfangreicher Evaluierungsprozess durchgeführt, der alle Verantwortlichkeitsebenen der nichtfinanziellen Berichterstattung mit einbezieht, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und sicherzustellen, dass unsere Datenerfassung den höchsten Standards entspricht. Die 2023 eingeführte Quartalsberichterstattung trägt ebenfalls zu einer kontinuierlichen Steigerung der Datenqualität bei und ermöglicht seither auch unterjährig eine kennzahlenbasierte Überwachung und Steuerung der Nachhaltigkeitsziele.

Externe Prüfung

Die Vorstandsvorsitzende der Greiner AG hat die unabhängige Prüfungsgesellschaft KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mit der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung (beginnend auf Seite 40 dieses Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts) beauftragt. Darüber hinaus hat die KPMG überprüft, ob der vorliegende Bericht in Übereinstimmung mit den Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurde. Nähere Informationen zur Überprüfung und deren Ergebnis sind der Prüfbescheinigung der KPMG ab Seite 158 zu entnehmen.

Konzernstruktur & Organigramm



Greiner AG^(AT)Greiner Packaging International GmbH^(AT)

100 %

V

Greiner Packaging GmbH (AT)	100 %	V	
greiner packaging slusovice s.r.o. (CZ)	100 %	V	
greiner packaging s.r.o. (CZ)	40,09 %	V	59,91 %
GREINER PACKAGING Sp. z o.o. (PL)	37,7 %	V	62,3 %
Greiner Packaging Limited (GB)	100 %	V	
Greiner Packaging Kft. (HU)	56,1 %	V	43,9 %
Greiner Packaging S.R.L. (RO)	> 99,99 %	V	< 0,01 %
< 0,01 %			
Greiner Assistec S.R.L. (RO)	> 99,99 %	V	
THRACE GREINER PACKAGING S.R.L. (RO)	50 %	E	
AS Greiner Packaging (EE)	100 %	V	
OOO „Greiner Packaging System“ (RU)	99,99 %	V	0,01 %
OOO Greiner Packaging (RU)	51 %	V	
TOV Greiner Packaging (UA)	100 %	–	
TOV Greiner Real Estate (UA)	100 %	–	
Greiner Real Estate Vermietung St. Gallen GmbH (AT)	0,8 %	–	
GREINER PACKAGING CORP. (US)	100 %	V	
Greiner Packaging Vertriebs GmbH (DE)	100 %	–	
Cardbox Greiner Packaging GmbH (AT)	49 %	E	
Cardbox Packaging s.r.o. (CZ)	100 %	E	
Cardbox Packaging Inc. (US)	100 %	E	
greiner packaging ag (CH)	100 %	V	
Greiner Packaging B.V. (NL)	100 %	–	
Greiner Packaging Distribution SARL (FR)	100 %	–	
Greiner Packaging GmbH (DE)	100 %	V	
Greiner Ambalaj San. ve Ticaret A.S. (TR)	100 %	V	
Greiner Packaging India Private Limited (IN)	>99,99 %	–	< 0,01 %
Greiner Recycling d.o.o. Nova Gajdobra (RS)	100 %	V	
Greiner Packaging d.o.o. (SI)	100 %	V	
Greiner i JP Packaging d.o.o. (RS)	51 %	V	
Greiner Packaging d.o.o. (RS)	100 %	V	
greiner assistec s.r.o. (CZ)	10 %	V	90 %
Greiner Assistec, S.A. de C.V. (MX)	99,88 %	V	0,12 %
Greiner Packaging Italia S.r.l. in Liquidazione (IT)	100 %	–	

NEVEON Holding GmbH^(AT)

100 %

V

NEVEON Austria GmbH (AT)	100 %	V	
NEVEON Germany GmbH (DE)	100 %	V	
EUROFOAM Bohemia s.r.o. (CZ)	100 %	V	
NEVEON Poland Sp. z o.o. (PL)	100 %	V	
Caria Sp. z o.o. (PL)	51 %	V	
PPHiU „Kerko“ Sp. z o.o. (PL)	51,72 %	V	
NEVEON Kaliningrad LLC (RU)	100 %	–	
NEVEON Romania S.R.L. (RO)	100 %	V	
NEVEON Hungary Kft. (HU)	100 %	V	
LIMITED LIABILITY COMPANY „NEVEON UKRAINE“ (UA)	95 %	–	
NEVEON Foam d.o.o. (RS)	100 %	–	
NEVEON Slovakia s. r. o (SK)	100 %	–	
BPP spol.s.r.o. (CZ)	51,37 %	V	
SINFO, spol s.r.o. (CZ)	51 %	V	
EUROFOAM TP spol. s.r.o. (CZ)	80 %	V	
NEVEON Czech Republic spol. s.r.o. (CZ)	100 %	V	
NEVEON aerospace Czech Republic spol. s.r.o. (CZ)	100 %	V	
NEVEON Bulgaria EOOD (BG)	100 %	–	
NEVEON Wangen GmbH (DE)	100 %	V	
NEVEON Nürtigen GmbH (DE)	100 %	V	
NEVEON USA Inc. (US)	100 %	V	
NEVEON foam (Shanghai) Co., Ltd. (CN)	100 %	V	

Greiner Bio-One International GmbH (AT)

100 %

**Greiner Bio-One GmbH (AT)**

100 %



Greiner Bio-One Hungary Kft. (HU) 100 %

Greiner Bio-One North America, Inc. (US) 100 %

Greiner Bio-One North America Sales Corp. (US) 100 %

Greiner Bio-One France S.A.S. (FR) 100 %

Greiner Bio-One Brasil Produtos Medicos Hospitalares Ltda. (BR) 99,99 % <0,01%

99,99 %

Greiner Bio-One Brasil Service Tech Sistemas, Produtos E Servicos para saude Ltda. (BR) <0,01 %

Greiner Bio-One VACUETTE Schweiz GmbH (CH) 100 %

Greiner Bio-One (Thailand) Ltd. (TH) 100 %

Greiner Bio-One Suns Co., Ltd. (CN) 100 %

Beijing GBO Suns Medical Devices Co., Ltd. (CN) 100 %

Greiner Bio-One Shanghai, Co.Ltd. (CN) 100 %

Greiner Bio-One India Private Limited (IN) 99,99 % <0,01%

Greiner Bio-One Turkey Laboratuvar Ürünleri Limited Sirketi (TR) 100 %

Greiner Bio-One Italia S.r.l. (IT) 100 %

GREINER BIO-ONE ESPANA S.A. (ES) 100 %

VACUETTE PORTUGAL Importacao e Exportacao de Material Hospitalar S.A. (PT) 100 %

Vigmed AB (SE) 100 %

Greiner Bio-One Singapore Pte. Ltd. (SG) 100 %

Tracie Healthcare Solutions GmbH (DE) 100 %

Greiner Bio-One MEA FZ-LLC (AE) 100 %

Greiner Bio-One GmbH (DE) 100 %

Greiner Bio-One Ltd. (UK) 100 %

Greiner Bio-One Co. Ltd. (JP) 100 %

Greiner Bio-One B.V. (NL) 100 %

Greiner Bio-One nv/sa (BE) 100 %

Mediscan GmbH (AT) 100 %

Mediscan GmbH & Co. KG (AT) 100 %

Greiner Innoventures GmbH (AT)

100 %



Greiner Renewable Energy GmbH (AT) 100 %

Greiner Zeroplast GmbH (AT) 100 %

Liquibot GmbH (AT) 100 %

tempriify GmbH (AT) 15 %

Circularful GmbH (AT) 16,84 %

Hempstatic GmbH (AT) 14,4 %

Movopack SB S.r.l. (IT) 5,54 %

1%

Greiner Real Estate s.r.o. (CZ) 99 %

Greiner Real Estate Sp. z o.o. (PL) 100 %

Greiner Real Estate Vermietung St. Gallen GmbH (AT) 99,2 %

0,8 %

OOO Greiner Real Estate (RU) 100 %

Greiner GmbH (DE) 100 %

Greiner Group Services s.r.o. (CZ) 100 %

Vollkonsolidierung



Equity-Konsolidierung



In Konsolidierung nicht einbezogen



Produktion



Distribution



Administration





Unabhängige Prüfung des Berichts

Zusicherungsvermerk über die unabhängige Prüfung der freiwilligen nichtfinanziellen Berichterstattung

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 im Abschnitt „Nachhaltigkeit“ enthaltenen freiwilligen konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „freiwillige nichtfinanzielle Berichterstattung“) für das Geschäftsjahr 2024 der

Greiner AG,
Kremsmünster

(im Folgenden auch kurz „Greiner“ oder „Gesellschaft“ genannt),

durchgeführt.

Zusammenfassende Beurteilung mit begrenzter Zusicherung

Auf Grundlage unserer durchgeführten Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 im Abschnitt „Nachhaltigkeit“ enthaltene freiwillige konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative (GRI)-Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) aufgestellt wurde.

Grundlage für die zusammenfassende Beurteilung

Wir haben unsere Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen

und der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen sowie des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 (Revised)) durchgeführt. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird.

Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortung des Prüfers der nichtfinanziellen Berichterstattung“ unseres Zusicherungsvermerks weitergehend beschrieben.

Wir sind vom Konzern unabhängig in Übereinstimmung mit den österreichischen berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unser Prüfungsbetrieb unterliegt den Bestimmungen der KSW-PRL 2022, die im Wesentlichen den Anforderungen gemäß ISQM 1 entspricht, und wendet ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem an, einschließlich dokumentierter Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung ethischer Anforderungen, professioneller Standards sowie geltender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns bis zum Datum des Zusicherungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu diesem Datum zu dienen.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen alle Informationen im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024

der Greiner AG ausgenommen der nichtfinanziellen Berichterstattung und unseren Zusicherungsvermerk.

Unsere zusammenfassende Beurteilung über die nichtfinanzielle Berichterstattung erstreckt sich nicht auf diese sonstigen Informationen, und wir werden dazu keine Art der Zusicherung geben. Im Zusammenhang mit unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir die Verantwortlichkeit, diese sonstigen Informationen zu lesen, sobald sie vorhanden sind, und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zur nichtfinanziellen Berichterstattung oder zu unseren bei der Prüfung mit begrenzter Sicherheit erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig falsch dargestellt erscheinen. Falls wir auf der Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft

Die gesetzlichen Vertreter sind für die Aufstellung einer nichtfinanziellen Berichterstattung einschließlich der Entwicklung und Durchführung des Verfahrens zur Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „in Übereinstimmung mit“) verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit umfasst

- Identifizierung der Nachhaltigkeitsaspekte und Bewertung der Wesentlichkeit dieser Nachhaltigkeitsaspekte,
- die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung unter Einhaltung der Anforderungen der GRI-Standards in der aktuellen Fassung.

Diese Verantwortlichkeit umfasst weiters die Auswahl und Anwendung geeigneter Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

Inhärente Einschränkungen bei der Erstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Bei der Berichterstattung über zukunftsgerichtete Informationen ist die Gesellschaft verpflichtet, diese zukunftsgerichteten Informationen auf der Grundlage offengelegter Annahmen über Ereignisse, die in der Zukunft eintreten könnten, sowie möglicher zukünftiger Maßnahmen der Gesellschaft zu erstellen. Das tatsächliche Ergebnis wird wahrscheinlich anders ausfallen, da erwartete Ereignisse häufig nicht wie angenommen eintreten.

Verantwortung des Prüfers der freiwilligen konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung

Unsere Ziele sind die Planung und Durchführung einer Prüfung, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die freiwillige nichtfinanzielle Berichterstattung frei von wesentlichen falschen Darstellungen ist, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, und darüber einen Bericht mit begrenzter Sicherheit zu erstellen, der unsere zusammenfassende Beurteilung enthält. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf Grundlage dieser freiwilligen nichtfinanziellen Berichterstattung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Während der gesamten Prüfung mit begrenzter Sicherheit üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Zu unseren Verantwortlichkeiten gehören

- die Durchführung von risikobezogenen Prüfungshandlungen, einschließlich der Erlangung eines Verständnisses der internen Kontrollen, die für den Auftrag relevant sind, um Darstellungen zu identifizieren, bei denen es wahrscheinlich zu wesentlichen falschen Angaben kommt, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, jedoch nicht mit dem Ziel, eine zusammenfassende Beurteilung über die Wirksamkeit der internen Kontrollen des Konzerns abzugeben;
- die Entwicklung und Durchführung von Prüfungshandlungen bezogen auf Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung, bei denen wesentliche falsche Darstellungen wahrscheinlicher sind. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

Zusammenfassung der durchgeführten Arbeiten

Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erfordert die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die nichtfinanzielle Berichterstattung.

Die Prüfung von Vorjahreszahlen, abgedruckten Interviews sowie anderen freiwilligen, zusätzlichen Angaben der Gesellschaft, einschließlich Verweisen auf Webseiten oder anderen weiterführenden Berichterstattungsformaten der Gesellschaft dazu, sind nicht Gegenstand unseres Auftrags.

Die Art, der Zeitpunkt und der Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen hängen von pflichtgemäßem Ermessen ab, einschließlich der Identifizierung von Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung, bei denen wesentliche falsche Darstellungen auftreten können, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtum.

Bei der Durchführung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die nichtfinanzielle Berichterstattung gehen wir wie folgt vor:

- Wir gewinnen ein Verständnis von den Verfahren der Gesellschaft, die für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung relevant sind.
- Wir beurteilen, ob alle durch das Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse ermittelten relevanten Informationen in die nichtfinanzielle Berichterstattung aufgenommen wurden.
- Wir führen Befragungen des relevanten Personals und analytische Prüfungshandlungen zu ausgewählten Darstellungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung durch.
- Wir führen stichprobenartige ergebnisorientierte Prüfungshandlungen zu ausgewählten Darstellungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung durch.
- Wir erlangen Nachweise über die dargestellten Methoden zur Entwicklung von Schätzungen und zukunftsgerichteter Informationen.
- Wir analysieren die Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI-Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Wir würdigen die für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen der GRI-Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) mit den Angaben und Kennzahlen der nichtfinanziellen Berichterstattung.
- Wir würdigen die Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Haftungsbeschränkung, Veröffentlichung und Auftragsbedingungen

Bei der Prüfung der freiwilligen nichtfinanziellen Berichterstattung mit begrenzter Sicherheit handelt es sich um eine freiwillige Prüfung. Diesen Zusicherungsvermerk erstatten wir auf Grundlage des mit dem Auftraggeber geschlossenen Prüfungsvertrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die von der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ zugrunde liegen. Diese können online auf der Internetseite der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen eingesehen werden (derzeit unter <https://ksw.or.at/berufsrecht/mandatsverhaeltnis/>). Hinsichtlich unserer Verantwortlichkeit und Haftung aus dem Auftragsverhältnis gilt Punkt 7. der AAB 2018.

Der Zusicherungsvermerk über die Prüfung darf ausschließlich zusammen mit der im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt „Nachhaltigkeit“ enthaltenen nichtfinanziellen Berichterstattung und nur in vollständiger und ungekürzter Form Dritten zugänglich gemacht werden. Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse der Gesellschaft erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden.

Auftragsverantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung auftragsverantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Herr Mag. Michael Ahammer.

Linz
16. April 2025

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft



qualifiziert elektronisch signiert:
Mag. Michael Ahammer
Wirtschaftsprüfer

Kontakt & Impressum

Für den Inhalt verantwortlich

Greiner AG
Greinerstraße 70
4550 Kremsmünster
Österreich
Tel.: +43 50541-60301
mediahouse@greiner.com
www.greiner.com

Firmenbuchgericht: Steyr
Firmenbuchnummer: FN 174160v
DVR-Nr.: 0597490
UID-Nummer: ATU 45442604

Redaktion:

Greiner AG

Fachliche Beratung und redaktionelle Unterstützung:

Harald Reisinger, Nachhaltigkeits-
management & Reporting,
www.harald-reisinger.at

Layout:

SIRENE – Designstudio-Kollektiv,
bestehend aus Clara Berlinski,
Jana Frantal und Maria Kanzler, Wien

Bildmaterial:

Adobe Stock Images, Christian Huber FOTO-
GRAFIE&Film, Getty Images Deutschland GmbH,
Greiner AG, Greiner Bio-One International GmbH,
Greiner Packaging International GmbH,
NEVEON Holding GmbH, Roland Pelzl (Mediscan),
Andreas Pohlmann (Vorstand), Lisi Specht (MATR),
Michaela Kraus photography, Shutterstock Inc.,
Unsplash Inc.

Ansprechpartner:innen:

Greiner AG

Sabine Schellander
Head of Sustainability
sabine.schellander@greiner.com

Michaela Pachner
Channel Manager Publications
michaela.pachner@greiner.com



greiner.com/bericht/2024