

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY LUNCHEBREAK



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



ESG: S-Faktor im Fokus

Diversity Lunchbreak



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Good Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Immer als Online-Event in kompakten 60 Minuten



Mittagessen an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO

Die heutige Spende geht an
den Verein:

VinziRast

Platz für Menschlichkeit

Vielen Dank unseren Partner:innen



Agenda



1. ESG aus Unternehmensperspektive
2. Good Practice und Einblicke in die ESG-Journey @Greiner
3. Austausch und Q&A

ESG: S-Faktor im Fokus

Was bedeutet ESG?

- Handlungsfelder im ESG-Kontext äußerst vielfältig
- Von Klimaschutz bis hin zu Steuertransparenz



Environmental			
Klimawandel	Natürliche Ressourcen	Umweltverschmutzung	Umweltschutz
Emissionen	Wasserhaushalt	Giftstoffe & -abfall	Clean Tech
Produkt CO2-Fußabdruck	Biodiversität & Landnutzung	Verpackungsmaterial & Abfall	Green Building
	Rohstoffe	Elektronischer Abfall	Erneuerbare Energien

Social			
Humankapital	Produkthaftung	Stakeholder	Soziale Möglichkeiten
Resilientes Management	Produktsicherheit & -qualität	Umstrittene Themen	Zugang zu Kommunikation
Gesundheit & Sicherheit	Einsatz toxischer Stoffe	Community Beziehung	Zugang zu Finanzierung
Fachkräfteentwicklung	Verbraucherschutz		Gesundheitsvorsorge
Supply Chain Labor Standards	Datenschutz & -sicherheit		Nutrition & Gesundheit
	Responsible Investment		
	Produktisiko		

Governance	
Corporate Governance	Corporate Behavior
Diversität	Business Ethics
Gehälter	Wettbewerbsverstöße
Eigentümer:innenverhältnisse	Korruption
Accounting	Steuer Transparenz

Quelle: MSCI | ESG Score

Sustainable Development Goals

Environmental



Social



Governance



Zwei Fliegen mit einer Klappe?

Social



Global Reporting Initiative



GRI STANDARDS

GRI 401: Beschäftigung 2016

401

DATUM DES INKRAFTTRETENS 7/1/2018
THEMENSTANDARD

GRI STANDARDS

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

404

DATUM DES INKRAFTTRETENS 7/1/2018
THEMENSTANDARD

GRI STANDARDS

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405

DATUM DES INKRAFTTRETENS 7/1/2018
THEMENSTANDARD

GRI STANDARDS

GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016

406

DATUM DES INKRAFTTRETENS 7/1/2018
THEMENSTANDARD

GRI 401-1: Beschäftigung



- Neueinstellungen und Mitarbeitendenfluktuation
- nach Altersgruppe (U30, 30-50, Ü50)
- Geschlecht und Region

5 GENDER
EQUALITY



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



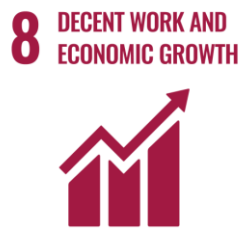
10 REDUCED
INEQUALITIES



GRI 401-2 & -3: Beschäftigung



- Grundleistungen für Vollzeitmitarbeitende, die nicht für Teilzeitmitarbeitende verfügbar sind (Versicherungen, Elternzeit, Altersvorsorge, etc.)
- Elternkarenz (Inanspruchnahme, Verbleibrate, Rückkehrrate) → nach Geschlecht



GRI 404-1: Aus- & Weiterbildung



- Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung, die die Angestellten der Organisation während des Berichtszeitraums absolviert haben
- nach Geschlecht und Angestelltenkategorie

4 QUALITY
EDUCATION



5 GENDER
EQUALITY



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED
INEQUALITIES



GRI 405-1: Diversität & Chancengleichheit



- Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat, etc.) der Organisation
- nach Geschlecht, Altersgruppe (U30, 30-50, Ü50)

5 GENDER
EQUALITY



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED
INEQUALITIES



GRI 405-2: Diversität & Chancengleichheit



- Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern für jede Angestelltenkategorie

→ aufgeschlüsselt nach Betriebsstätten

5 GENDER
EQUALITY



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED
INEQUALITIES



GRI 406-1: Nichtdiskriminierung



- Gesamtzahl an Diskriminierungsfällen während Berichtszeitraum
- Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen in Bezug auf die Punkte Überprüfung, Abhilfepläne, Überprüfung und Bewertung umgesetzter Abhilfepläne

(Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme)

5 GENDER
EQUALITY

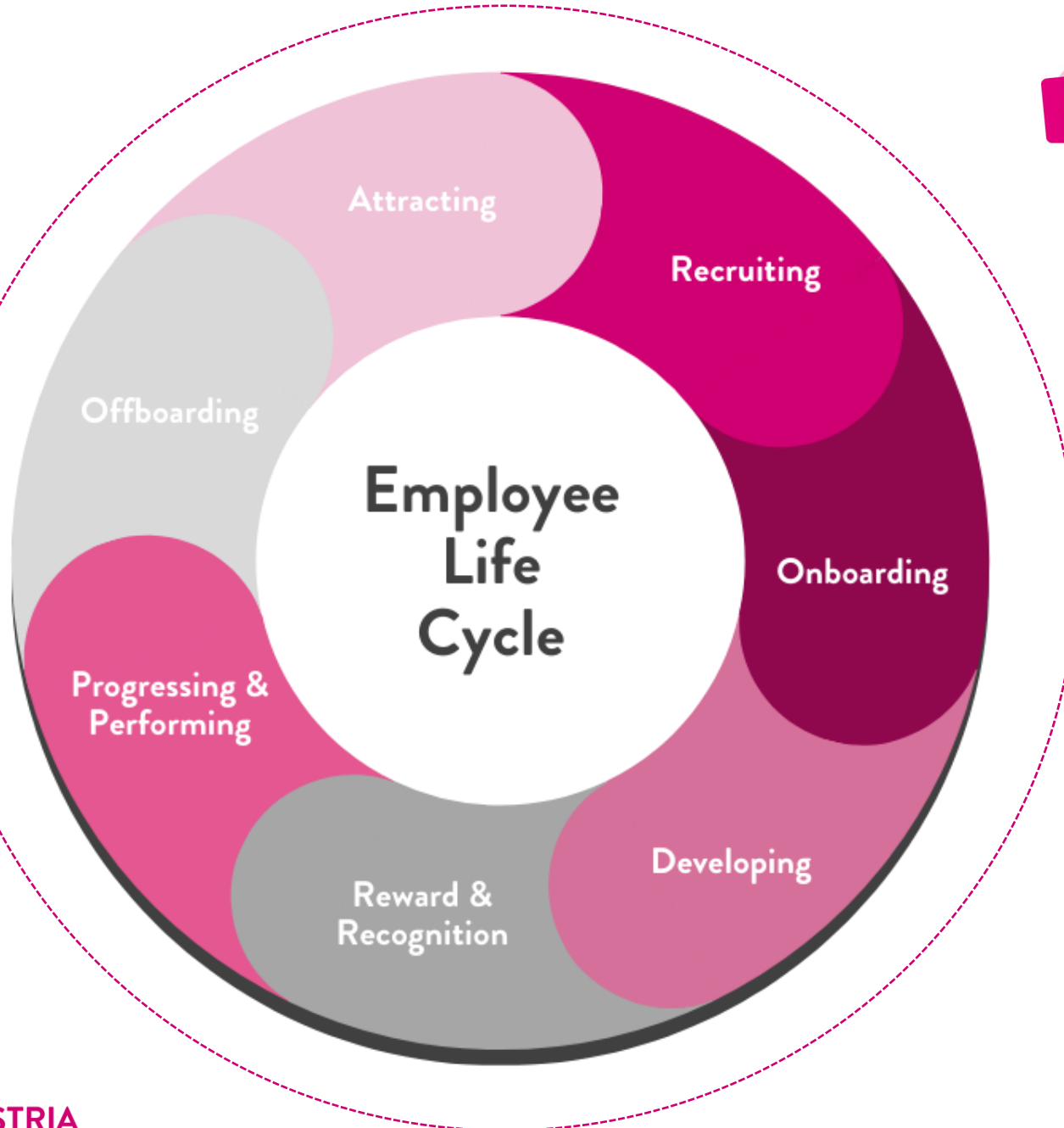


8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

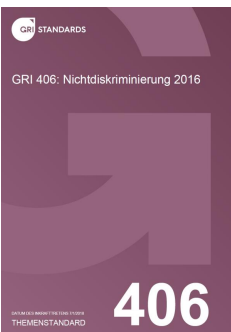




8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



5 GENDER EQUALITY



10 REDUCED INEQUALITIES



4 QUALITY EDUCATION

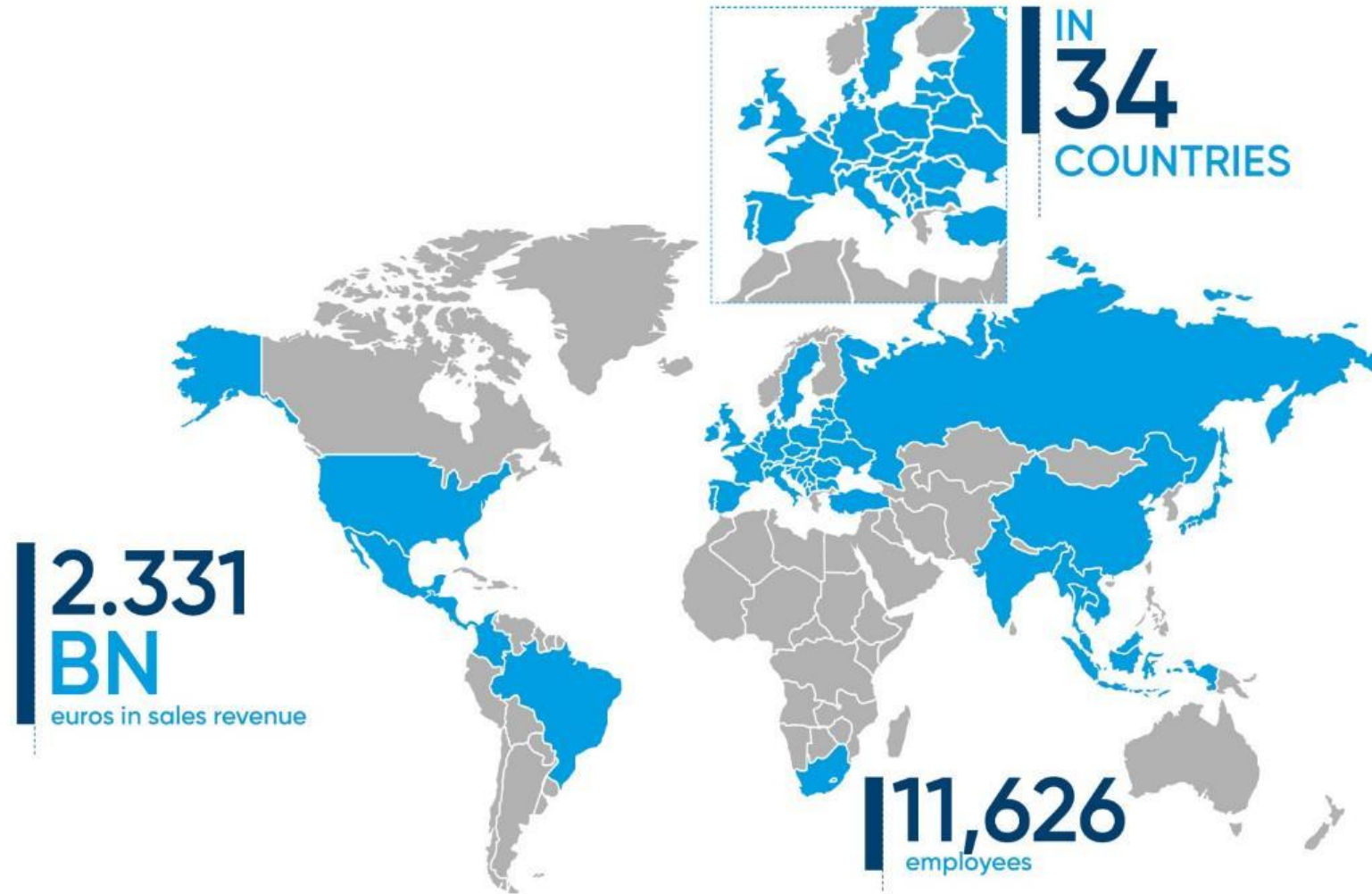




Sustainability is a journey! 

ESG vs. Sustainability

Greiner in a nutshell



Divisions



Integration

Talent attraction

➔ Design an inclusive, fair & transparent recruiting process.

Succession planning

➔ Structural inclusion of underrepresented groups in career & succession planning.

Learning & development

➔ Integration of ESG-relevant topics in training and education.

Compensation & benefits

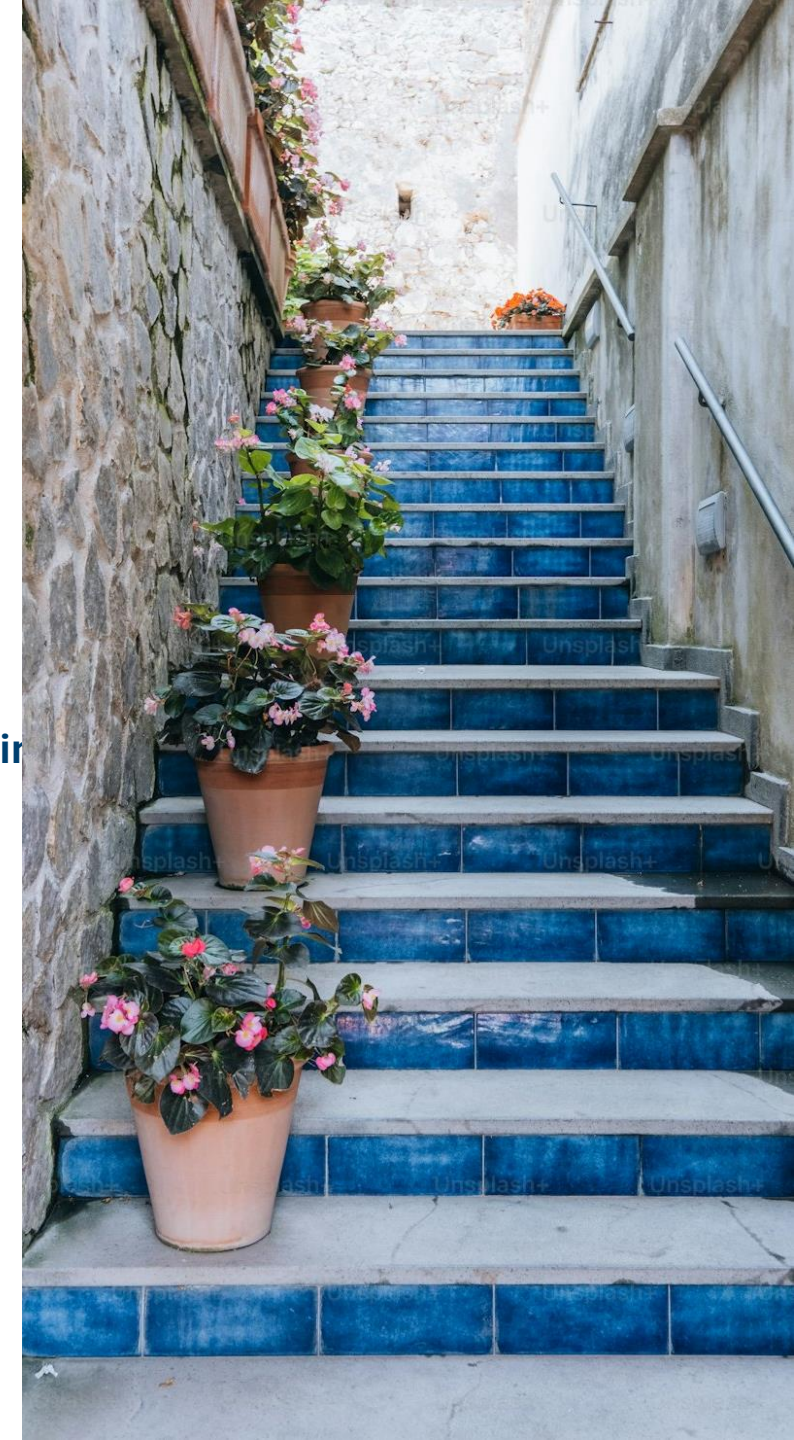
➔ Determination of the gender pay gap, including measures to reduce the gap.

Systems & digitization

➔ Help to define and measure the relevant KPIs to measure DEI & other "S" topics.

Cross-cutting issues

➔ E.g. culture, target agreements, social compliance etc.



Disclosure Requirement S1-12– Persons with disabilities

- 77. The undertaking shall disclose the percentage of its own employees with disabilities.
- 78. The objective of this Disclosure Requirement is to enable an understanding of the extent to which **persons with disabilities** are included among the undertaking's **employees**.
- 79. The undertaking shall **disclose the percentage of persons with disabilities** amongst its **employees** subject to legal restrictions on the collection of data.
- 80. The undertaking may disclose the percentage of **employees** with disabilities with a breakdown by gender.

Disclosure Requirement S1-16 – Remuneration metrics (pay gap and total remuneration)

Pay gap

AR 98. When compiling the information required under paragraph 97 (a) for the gap in pay between its female and male employees (also known as the "gender pay gap") the undertaking shall use the following methodology:

- (a) include all **employees'** gross hourly pay level; and
- (b) apply the following formula to calculate the gender pay gap:

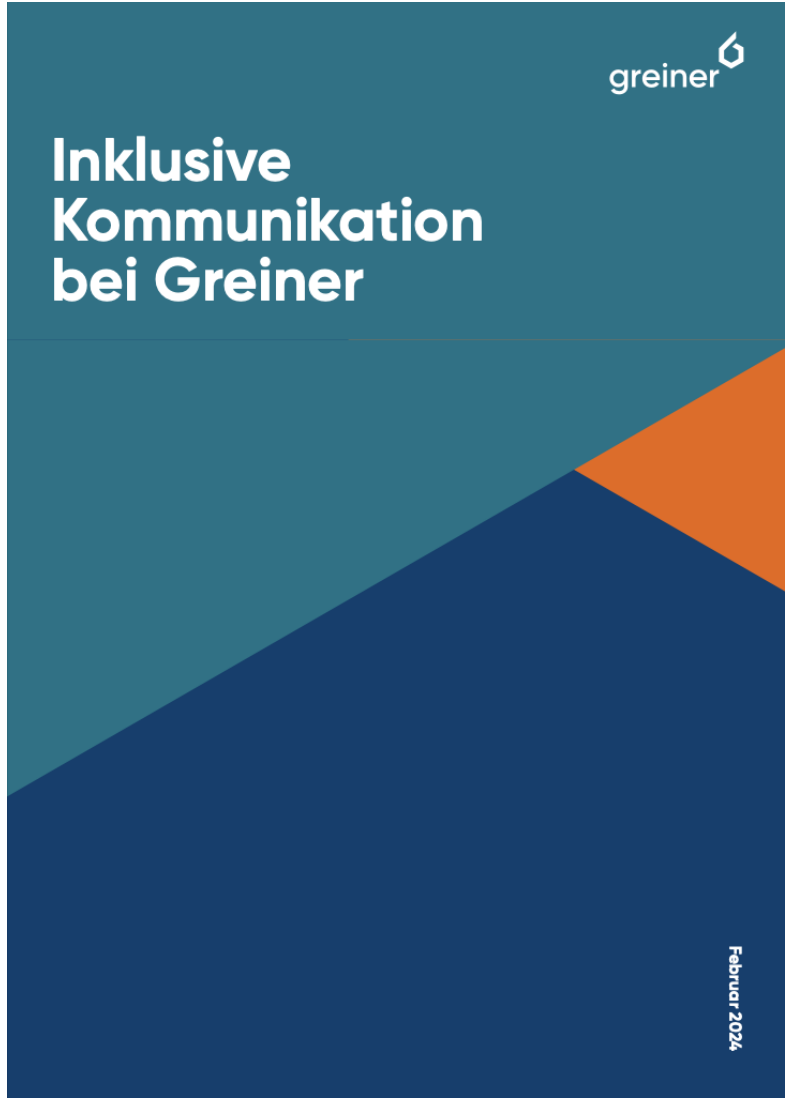
$$\frac{\text{Average gross hourly pay level of male employees} - \text{average gross hourly pay level of female employees}}{\text{Average gross hourly pay level of male employees}}$$

- (b) the **annual total remuneration ratio** of the highest paid individual to the median annual total remuneration for all **employees** (excluding the highest-paid individual)¹⁰⁵, and

**“Culture eats strategy
for breakfast!”**

greiner.for.all





greiner 

Inklusive Kommunikation bei Greiner

Februar 2024



2. Inklusive Kommunikation verstehen lernen

Was bedeutet inklusive Kommunikation für Greiner?

Inklusive Kommunikation ist für Greiner eine **bewusste Form der Kommunikation**, die Respekt und Wertschätzung im Informationsaustausch fördert und im Zweifelsfall auch einfordert. Unseren Unternehmenswerten entsprechend soll sichergestellt werden, dass Menschen mit ihren individuellen Hintergründen, Fähigkeiten und Identitäten offen, wertschätzend und fair begegnet wird.

Die inklusive Kommunikation ist **nicht auf die Wahl unserer Worte beschränkt**. Sie umfasst auch Gesten, die Körpersprache, die visuelle und auditive Darstellung sowie die Art und Weise, wie Informationen präsentiert werden.

Inklusive Kommunikation ist dabei selbst eine Fähigkeit, die bewusst gelernt und durch praktische Übung gefestigt werden muss. Eine Grundvoraussetzung der inklusiven Kommunikation ist, dass wir **auch mit Menschen, die nicht inklusiv kommunizieren, respektvoll und fair umgehen**.

In vielen Situationen des Arbeitsalltags zeigt sich, dass inklusive Kommunikation ein kontinuierlicher Prozess ist, wie zum Beispiel:

- Beim Verfassen von Emails
- Bei der Durchführung von Meetings
- Beim Tratsch an der Kaffeemaschine
- Im Personalmanagement
- **Kurz gesagt: In jeglichem Austausch mit unseren Mitmenschen!**

Aus dieser Fülle an einzelnen Situationen und den darin getroffenen Entscheidungen entstehen unsere lokalen Arbeitsatmosphären, die wiederum ein maßgebender Teil der Organisationskultur von Greiner sind.

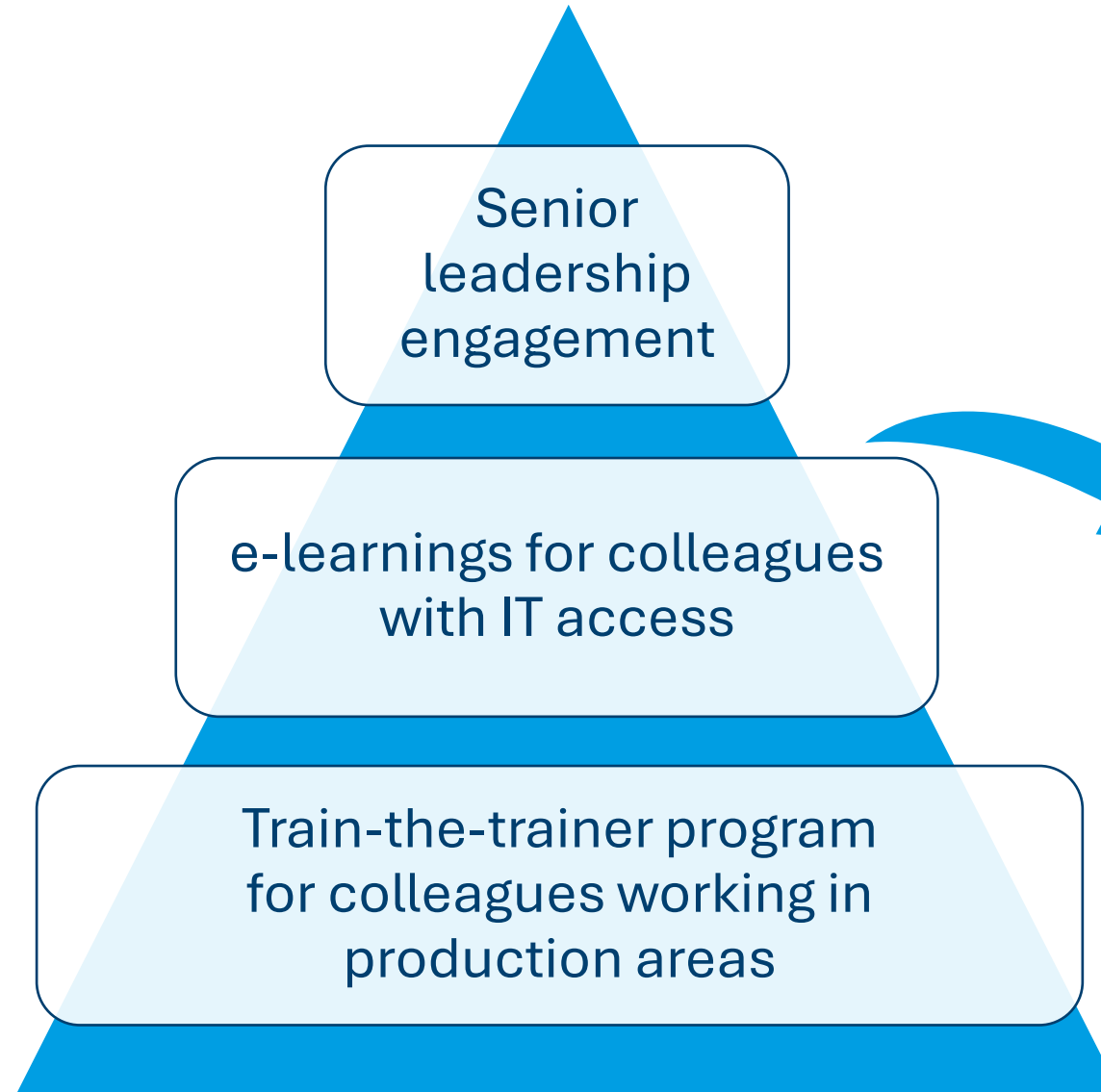
Damit zeigt sich für uns deutlich, dass das Motto **„Wir sind alle Teil des großen Ganzen“** nicht nur als ein Ideal verstanden werden darf, sondern vielmehr täglich bewusst im Umgang miteinander gelebt werden soll.



Global DEI training offer

Together with...

**DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA**



Senior
leadership
engagement

e-learning for colleagues
with IT access

Train-the-trainer program
for colleagues working in
production areas

1. Respectful Workplace
2. Understanding DEI
3. Inclusive Leadership



greiner
talks



Blue Plan: Our strategy for a better





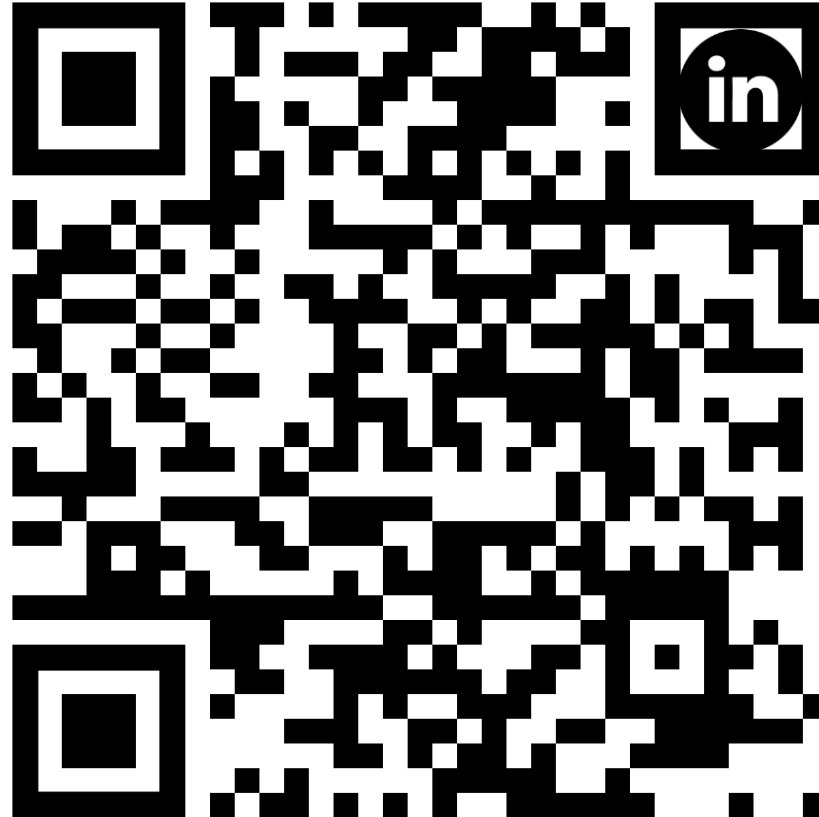


Around the world





Let's connect!



Ausblick Online-Termine 2024



25. April 2024

Diversity Breakfast: **Inclusive Leadership**



20. Juni 2024

Diversity Breakfast



17. Oktober 2024 Diversity Breakfast

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank fürs Zuhören!

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Stolberggasse 34

1050 Wien

www.diversitythinktank.at

hello@diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

