



# 2023

## NACHHALTIGKEITSBERICHT

PET to PET Recycling Österreich GmbH

# INHALT

<b>Pionier der Kreislaufwirtschaft</b>	<b>3</b>
<b>Über PET to PET</b>	<b>4</b>
Über den Bericht	8
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	<b>9</b>
Wesentlichkeitsanalyse	10
Mitgliedschaften	13
<b>Ökologie</b>	<b>14</b>
Kreislaufwirtschaft	14
Energie	17
Klimaschutz und Dekarbonisierung	18
<b>Soziales</b>	<b>21</b>
Attraktiver Arbeitgeber & Beschäftigung	21
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25
Diversität und Chancengleichheit	27
<b>Ökonomie</b>	<b>29</b>
Qualitätssicherung & Digitalisierung	29
Beschaffung	32
<b>Anhang</b>	<b>33</b>
Kennzahlen Ökologie	33
Kennzahlen Soziales	35
Kennzahlen Ökonomie	42
<b>GRI INDEX</b>	<b>43</b>
<b>Impressum</b>	<b>47</b>

## PIONIER DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sehen sich heute vor gewaltige, globale Herausforderungen gestellt: Wie können wir angesichts von dramatischem Klimawandel und begrenzten Rohstoffvorkommen Wohlstand und stabile ökonomische Verhältnisse gewährleisten, ohne die Umwelt weiter zu zerstören und die Erderwärmung voranzutreiben? Die Europäische Union versucht mit dem „Green Deal“ und dem darin verankerten „Circular Economy Action Plan“ Antworten auf diese Fragen zu geben und unser Wirtschaftssystem von einer reinen Wachstumsorientierung hin zu einem zirkulären Modell zu transformieren. Kreislaufwirtschaft, bei der mittels Maßnahmen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette (von der Produktion über die Sammlung bis hin zu Wiederverwendung und Recycling) Ressourcen im Kreislauf gehalten werden, ist mittlerweile eine zentrale europäische Vorgabe für Industrie, Handel und Gesellschaft geworden.



DI Christian Strasser  
 Geschäftsführer

Mag. (FH) Thomas Billes  
 Geschäftsführer

Wir bei der PET to PET Recycling Österreich GmbH tragen den Grundgedanken der Circular Economy in unserem Namen und in unserer DNA. Bereits seit mehr als 17 Jahren widmen wir uns der Aufgabe, gebrauchte PET-Getränkeflaschen derart zu recyceln, dass aus diesem Sekundärrohstoff wieder neue PET-Getränkeflaschen hergestellt werden können – unter Einhaltung strenger wissenschaftlicher und rechtlicher Vorgaben, auf höchstem technologischen Niveau. Insofern fungieren wir schon seit langem als Pionier und erfolgreiches Praxisbeispiel für effiziente Kreislaufwirtschaft.

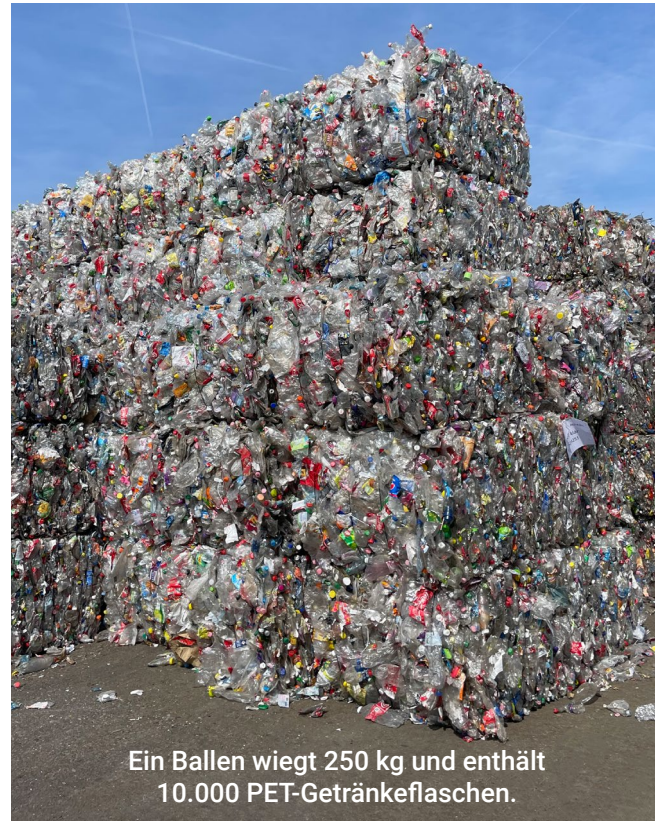
Der vorliegende Bericht dient als transparente Dokumentation unserer Bemühungen, Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt unserer Geschäftspraktiken zu stellen. Als Unternehmen leben wir unsere Verantwortung, nicht nur wirtschaftlichen Erfolg anzustreben, sondern auch einen positiven Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft auszuüben.

## ÜBER PET to PET

GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-18, GRI 2-29

Die PET to PET Recycling Österreich GmbH mit Sitz in Müllendorf, Burgenland, wurde im April 2006 gegründet. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt führender heimischer Getränkehersteller, die ein Ziel verfolgen: Förderung der Kreislaufwirtschaft und Reduzierung der Umweltauswirkungen von PET-Getränkeflaschen. Das Projekt wurde von Coca-Cola HBC Austria GmbH, Egger Getränke GmbH, Rauch Fruchtsäfte GmbH & Co OG, S. Spitz GmbH und Vöslauer Mineralwasser GmbH initiiert. Alle Unternehmen sind auch heute noch als Gesellschafter beteiligt.

Geschäftsgegenstand ist die Wiederverwertung und Aufbereitung von recycelten PET-Getränkeflaschen. Dazu kaufen wir Material ein, das aus der Sammlung stammt (wie etwa der Gelben Tonne oder dem Gelben Sack). Wir erhalten die PET-Getränkeflaschen farblich zugeordnet, und vorsortiert zu großen Ballen gepresst in unsere Produktionsanlage in Müllendorf. Dort werden sie von Störstoffen wie Drähten befreit, qualitätssortiert, zerkleinert, heißgewaschen und in verschiedene (Wertstoff-)Fraktionen sortiert. Durch diese Fertigungsschritte erhalten wir das Halbprodukt Washed Flakes, das als direkt einsetzbares Recyclat im Non-Food-Bereich verwendet werden kann. Um lebensmitteltaugliches Recyclat herzustellen, kommen zwei Produktionsverfahren zum Einsatz: das URRC- und das Starlinger-Verfahren. Mit deren Hilfe lassen sich



einerseits Food Flakes und andererseits Food Granulate erzeugen. Beide Recyclatformen sind jede für sich oder auch in einer Mischung zur Herstellung von neuen PET-Getränkeflaschen vorgesehen. Die Endprodukte werden danach in Big Bags oder Fertigmaterialsilos abgefüllt und von den Preform- sowie Flaschenerzeugern bei der Herstellung neuer PET-Getränkeflaschen beigemischt. Je nach Gebindetyp beträgt der Anteil an Recyclat in einer PET-Getränkeflaschen 25 bis 100 Prozent.

**Sortenreinheit:** Qualitätssortierungen der recycelten PET-Getränkeflaschen und der daraus gewonnenen PET-Flakes finden auf allen Verarbeitungsstufen statt. Sie erfolgen automatisch und manuell, wobei es von äußerster Bedeutung ist, so viele Störstoffe wie möglich zu entfernen. Der Grad der Sortenreinheit beeinflusst sowohl die Qualität des Materials als auch den Erhalt der physikalischen und chemischen Eigenschaften maßgeblich.

## Organisation

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-16

Die Geschäftsleitung wird durch den Gesellschafterausschuss des Unternehmens bestellt. Dieser übt einerseits beratende, andererseits kontrollierende Funktion aus. Entscheidungen werden unabhängig und unbeeinflusst von anderen Unternehmen oder Interessensvertretungen getroffen. Die Auswahl der Bewerber:innen basiert ausschließlich auf deren fachlicher und sozialer Kompetenz.

Seit Mai 2022 besteht die Geschäftsleitung aus Mag. (FH) Thomas Billes und DI Christian Strasser. Zusammen bilden sie das höchste Kontrollorgan und vertreten das Unternehmen nach außen. In ihrer Rolle als Geschäftsführer treffen sie alle Entscheidungen, die mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen im Zusammenhang stehen, gemeinsam. Das Vieraugenprinzip im Entscheidungsprozess sichert ein hohes Maß an Transparenz und stärkt das Vertrauen der Stakeholder in die Integrität der Organisation.

Unser Geschäftsmodell fokussiert sich auf Kreislaufwirtschaft. Ungeachtet aller dort erzielten Fortschritte geben wir uns mit dem Erreichten nicht zufrieden. Nachhaltiges Handeln ist heute längst kein Trend mehr, sondern Notwendigkeit, um auch zukünftig am Markt bestehen zu können. Unser Leitbild, die Unternehmenspolitik, die wir betreiben sowie die Strategie, die wir verfolgen, orientieren sich an ökonomischen, ökologischen und sozialen Werten.

In allen Unternehmensbereichen wurden Nachhaltigkeitsziele durch die Führungsebene gesetzt und in sämtliche Teilstrategien der PET to PET Recycling Österreich GmbH eingebettet. Besonderes Augenmerk liegt derzeit auf der Risiko- und Auswirkungsabschätzung sowie der Reduktion von Emissionen.

Der konsequente, präventive Ansatz und die fortlaufenden Risikoanalysen unterstützen uns dabei, potenzielle wirtschaftliche, ökologische sowie gesundheitliche Risiken zu erkennen und zu minimieren. Das ermöglicht uns, potenzielle Bedrohungen, die das Unternehmen gefährden könnten, zu identifizieren und basierend auf ihren Eintrittswahrscheinlichkeiten einzuordnen. Davon abgeleitet legt die Führungsebene verbindliche Maßnahmen fest und verpflichtet die jeweiligen Verantwortlichen, deren Einhaltung zu überwachen.

Die Einbindung der Stakeholder ist von zentraler Bedeutung, um eine ganzheitliche Perspektive zu gewährleisten, verschiedene Interessen zu berücksichtigen und die Begründung sowie Akzeptanz von Entscheidungen zu fördern. Unsere Eigentümer:innenstruktur erfordert einen regelmäßigen Austausch, bei dem auch die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens stetig diskutiert wird. Ebenso stehen wir mit anderen Stakeholdern in fortlaufendem Kontakt. Wir arbeiten eng mit einer PR-Agentur zusammen, die uns bei der Veröffentlichung von objektiven und aussagekräftigen Informationen unterstützt. Zudem werden alle Anfragen, die uns aus der Bevölkerung sowie unterschiedlichen Interessensgruppen erreichen, von qualifizierten internen Fachkräften beantwortet. In diesem Zusammenhang bieten wir in unserer Produktionsanlage in Müllendorf Besichtigungen für interessierte Personengruppen an.

Wir stehen nicht nur im Dialog mit unseren Stakeholdern, sondern berichten auch einmal pro Quartal an unseren Gesellschafterausschuss. Bei diesen regelmäßigen Treffen informiert die Geschäftsleitung über den Geschäftsverlauf und stimmt wesentliche Fragen der Unternehmensstrategie ab. Darüber hinaus pflegen wir ein umfassendes Berichtswesen, das monatlich aktualisiert wird.

Durch die Umsetzung des Hinweisgeber:innenschutzsystems können kritische Anliegen an uns herangetragen werden. Alle Meldungen werden von unserem Compliance Team vorschriftsmäßig und umfassend untersucht sowie an die Geschäftsleitung berichtet. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle gemeldet.

## Mitarbeiter:innen

GRI 2-7 c, GRI 2-7 d, GRI 2-19, GRI 2-20

Bei den personenbezogenen Angaben im Bericht und in den Tabellen handelt es sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.

Thema	Einheit	2021	2022	2023
Abteilungsleiter:innen und Abteilungsleiter	MA	7	6	6
Angestellte (exkl. Geschäftsführung und Abteilungsleitung)	MA	8	12	14
Arbeiter:innen und Arbeiter	MA	61	75	73
<b>Mitarbeiter:innen Gesamt (inkl. Lehrlinge+leitende Funktion) PET to PET</b>	<b>MA</b>	<b>76</b>	<b>93</b>	<b>93</b>

Im Jahr 2023 waren exklusive der Geschäftsleitung 93 Personen im Unternehmen tätig. 78 Prozent der Mitarbeitenden sind Arbeiter:innen, die verbleibenden 22 Prozent der Beschäftigten setzen sich aus unseren Angestellten und Abteilungsleiter:innen zusammen.

Für Mitarbeiter:innen im Angestelltenverhältnis kommt der Kollektivvertrag der Sparte Information und Consulting zur Anwendung. Für die Branche Abfall- und Entsorgungswirtschaft besteht derzeit kein Kollektivvertrag; die Zusammenarbeit erfolgt auf Basis von Dienstverträgen. Die jeweiligen Anpassungen werden für alle Mitarbeiter:innen in gleicher Form umgesetzt. Die Vergütungspolitik beinhaltet sowohl eine feste Entlohnung als auch eine Jahresprämie.

Im Rahmen der bestehenden Sozialpartnerschaft wird in der Regel einmal pro Jahr ein angemessener Ausgleich zu den jährlichen Teuerungsraten verhandelt und im Kollektivvertrag vereinbart. Diese Anpassungen werden auf alle Mitarbeiter:innen im gesamten Unternehmen, unabhängig ob auf Basis des Kollektivvertrages oder auf Basis von Einzelverträgen, angewandt. Die dabei festgesetzten Mindest erhöhungen werden einschließlich der Überbezahlungen entsprechend angepasst und gegebenenfalls verbessert.

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter:innen über die Möglichkeit verfügen, ihre Anliegen mitzuteilen. Jedes Jahr findet abwechselnd ein Mitarbeiter:innengespräch beziehungsweise eine Mitarbeiter:innenbefragung statt. Bei diesen Feedbackprozessen können unsere Beschäftigten wichtige Themen, die entweder zu ihrem individuellen Wohlbefinden oder zu einer Verbesserung wie auch Erhaltung des Betriebsklimas beitragen, aufzeigen. Sie sollen die Gelegenheit erhalten, ihre Anliegen nicht nur im Feedbackprozess zu äußern, sondern wir ermutigen sie auch dazu, dies kontinuierlich über das gesamte Jahr hinweg zu nutzen.

Vorschläge zu Arbeitsprozessen, Sicherheit und Umwelt können im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses eingebracht werden. Das Hinweisgeber:innenschutzsystem bietet eine Möglichkeit, Verstöße beziehungsweise Nichteinhaltungen des Verhaltenskodex zu melden.

## Compliance

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 2-30

Unser unternehmensinterner Verhaltenskodex ist fest in der Organisation etabliert und seine Einhaltung auf allen Ebenen zwingend erforderlich – egal ob es sich um die Geschäftsleitung, Führungskräfte oder Mitarbeiter:innen handelt. Er stellt das Fundament unseres alltäglichen unternehmerischen Handelns dar, spiegelt unsere Unternehmenswerte wider und setzt sich mit folgenden Themen auseinander:

- Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien
- Interessenskonflikte, Geschenkannahme und Einladungen
- Verbot der Diskriminierung
- Spenden
- Fairer Umgang und Wettbewerb
- Unternehmenseigentum und Informationen

Im Berichtszeitraum von 2021 bis 2023 gab es keine Verurteilungen, anhängige Verfahren, signifikanten Bußgelder<sup>1</sup> oder monetären Strafen aufgrund von:

- Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften;
- wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung;
- Verletzung des Schutzes von Kundendaten und Verlust von Kundendaten;
- Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Auswirkung von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit, die Informationen oder Kennzeichnung von Produkten oder in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung oder Sponsoring sowie
- Nichteinhaltung sonstiger Gesetze und Vorschriften.

<sup>1</sup> Als signifikante Höhe für Bußgelder wird ein Betrag angesehen, der größer als € 5.000,- ist.

## ÜBER DEN BERICHT

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

Dieser Bericht bezieht sich auf die PET to PET Recycling Österreich GmbH mit Sitz in Müllendorf als einzigem Standort. Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht und umfasst den Zeitraum von Jänner 2021 bis Dezember 2023. Der nächste Bericht ist für 2026 geplant und wird Informationen über die Jahre 2024 und 2025 enthalten. Die Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den Standards der Globalen Reporting Initiative (siehe GRI Index auf Seite 43). Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft; jedoch wird eine solche Prüfung für zukünftige Berichte in Erwägung gezogen.



Luftaufnahme des PET to PET Betriebsgeländes mit Sitz im burgenländischen Müllendorf.



## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

GRI 2-14, GRI 2-17, GRI 2-22

Wir verstehen Nachhaltigkeit als zentrale Säule unserer Unternehmensstrategie. Das bedeutet: nicht nur heute, sondern auch für die kommenden Generationen verantwortungsvoll zu handeln. Die Relevanz des Themas ist auch anhand der steigenden Anzahl von gesetzlichen Regularien ersichtlich – insbesondere im Kontext des europäischen Green Deals, aber auch im Hinblick auf nationale gesetzliche Rahmenwerke, die unter anderem einen starken Fokus auf die Kreislaufwirtschaft setzen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Geschäftsleitung und das Management unseres Unternehmens über das aktuelle Wissen im Nachhaltigkeitsbereich verfügen. Unsere Primärquellen, um über neueste Entwicklungen informiert zu sein, sind externe Beratungsdienstleistungen sowie Mitgliedschaften in Interessensgruppen.



**Mitgliedschaften:** Wir sind u.a. Teil von Nachhaltigkeitsinitiativen wie der Unternehmensplattform respACT, in denen eine Vielzahl nachhaltiger Aspekte entlang der Wertschöpfungskette praxisgerecht aufbereitet und diskutiert werden. Unser Geschäftsführer DI Christian Strasser fungiert als Landeskoordinator für das Burgenland und ist in der Landesgruppe der Industriellenvereinigung als Vizepräsident tätig<sup>2</sup>.

**Externe Beratung:** Wir führen Kooperationen mit diversen Nachhaltigkeitsberater:innen durch. Für die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks haben wir Unterstützung von der c7-consult e.U. erhalten. Im Rahmen von denxpert, der Softwarelösung von der denkstatt GmbH, bleiben wir über alle gesetzlichen Verpflichtungen und Änderungen im Umwelt- und Arbeitsschutz sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert.

<sup>2</sup> Dies bildet lediglich einen kleinen Ausschnitt unserer bestehenden Mitgliedschaften. Eine vollständige Liste unseres Engagements finden Sie im Unterkapitel „Mitgliedschaften“.

Unsere beiden Geschäftsführer sind aktiv in den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden. Sie agieren als Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams, haben an der Wesentlichkeitsanalyse mitgewirkt und überwachen sowie genehmigen den Prozess der Berichtserstellung.

Unser Nachhaltigkeitsbericht dient als transparente Dokumentation unserer Bemühungen, Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt unserer Geschäftspraktiken zu stellen. Als Unternehmen haben wir die Verantwortung, nicht nur wirtschaftlichen Erfolg anzustreben, sondern auch einen positiven Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft auszuüben.

## WESENTLICHKEITSANALYSE

GRI 3-1, GRI 3-2

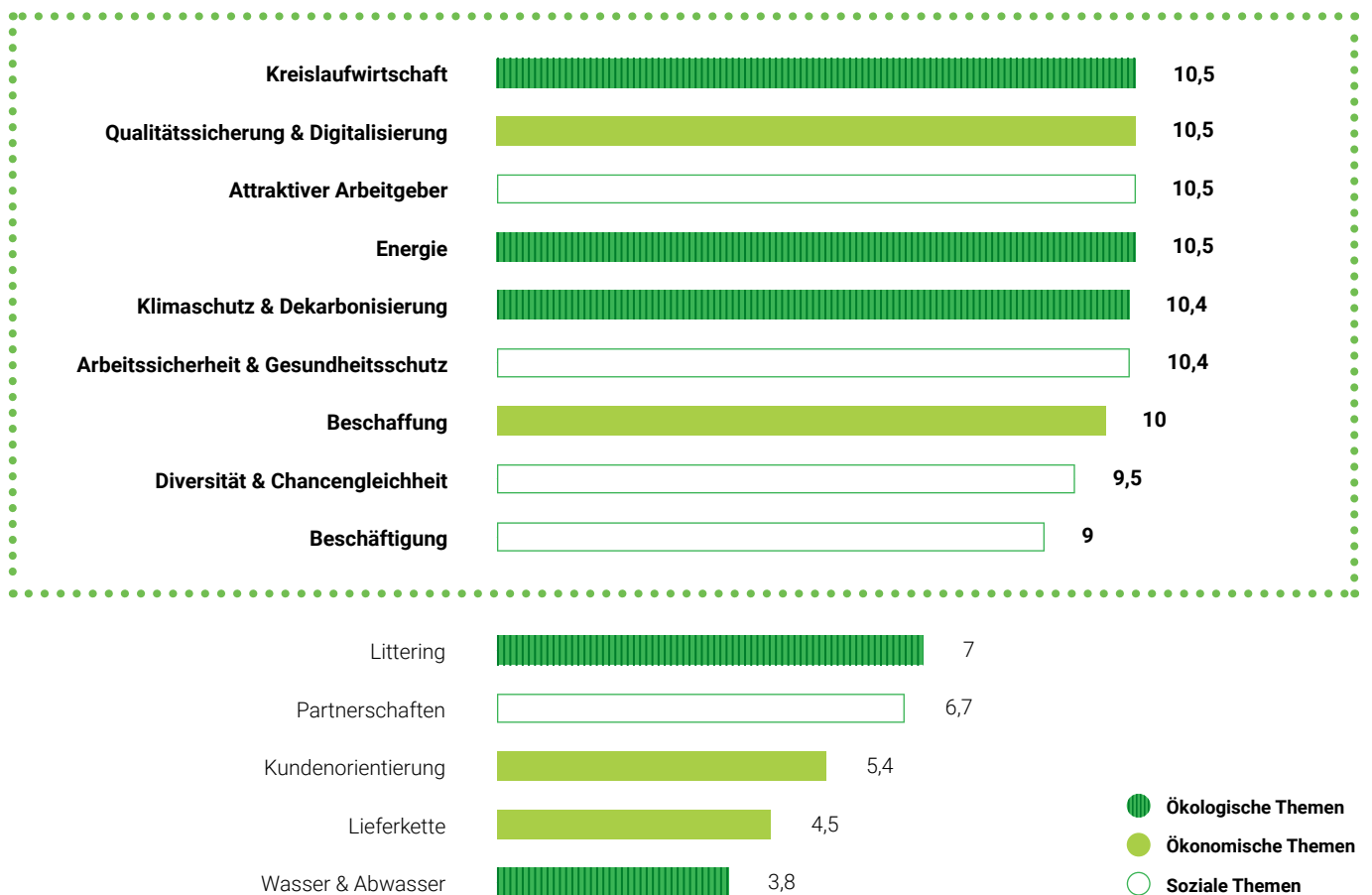
Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse und eine detaillierte Impact-Analyse durchgeführt, um die wichtigsten Themen und deren potenzielle Auswirkungen auf unsere Unternehmenstätigkeit sowie unsere Stakeholder zu identifizieren.

Die Wesentlichkeitsanalyse besteht aus einer gründlichen Bewertung verschiedener Themenbereiche, die sowohl für unser Unternehmen als auch für unsere Stakeholder von Bedeutung sind. Eine „hohe Auswirkung“ eines Themas ergibt sich dann, wenn ein starker Effekt entweder im Umwelt- oder Sozialbereich gegeben ist

und wenn wir durch unsere unternehmerische Tätigkeit wahrscheinlich einen Einfluss auf dieses Thema ausüben.

Die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen erfolgte in zwei Phasen: Zuerst erfolgte die Zusammenfassung relevanter Themen in einer „Longlist“. Im nächsten Schritt wurden die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft durch Vertreter:innen des Unternehmens mit externer Begleitung in einem Workshop bewertet. Da wir mit unseren wichtigsten Stakeholdern laufend in Kontakt stehen (Mitarbeiter, Eigentümer, etc.), haben wir in diesem Bericht auf eine klassische Stakeholderbefragung verzichtet und stattdessen die Expertise

eines Kenners der österreichischen Getränkewirtschaft herangezogen, der insbesondere die Sichtweise der externen Stakeholder in die Bewertung der Themen eingebracht hat. In der „Longlist“ ließen sich zunächst 14 Nachhaltigkeitsthemen identifizieren. Das Ergebnis der Impact-Bewertung ist in untenstehender Grafik zu sehen. Der Schwellenwert für zu berichtende Themen wurde intern gemeinsam mit der Geschäftsleitung mit  $\geq 9$  festgelegt. Nach der Impact-Bewertung haben sich für uns neun wesentliche Themen ergeben, die wir in diesem Bericht behandeln.



**Kreislaufwirtschaft:** Rohstoffverfügbarkeit und Qualität sind entscheidend. Das trägt zur Ressourcenschonung sowie einer höheren PET-Ausbeute und einer besseren Sammelqualität bei.

**Qualitätssicherung & Digitalisierung:** Die Rückverfolgbarkeit und Lebensmittelsicherheit sind zentrale Bestandteile und Anforderungen, die lückenlos gewährleistet werden müssen.

**Attraktiver Arbeitgeber:** Erhöhung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit durch freiwillige Sozialleistungen sowie Weiterentwicklung eines attraktiven Arbeitgeberangebotes durch regionale sichere Arbeitsplätze und Weiterbildungsangebote.

**Energie:** Optimale Energienutzung durch effizientes Energiemonitoring. Erhöhung der Eigenstromproduktion durch den Betrieb einer eigenen Photovoltaikanlage.

**Klimaschutz und Dekarbonisierung:** Ermittlung des Product Carbon Footprint (PCF) für rPET und Untersuchung der Unternehmensprozesse hinsichtlich klimaschonender Prozesse. Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei unseren internen sowie externen Transporten.

**Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz:** Eindämmung von tatsächlichen und potenziellen Arbeitssicherheitsrisiken durch entsprechende präventive Maßnahmen. Sicherheitsunterweisungen von Mitarbeiter:innen, um Unfälle sowie Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.

**Beschaffung:** Analyse der Lieferkette und der Kriterien zur Lieferant:innenbewertung. Festlegung von Nachhaltigkeitskriterien für die Beschaffung von Rohstoffen sowie Equipment. Aktives Fördern des regionalen Standortes.

**Diversität & Chancengleichheit:** Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Keine Diskriminierung bei Einstellung von Mitarbeiter:innen sowie bei Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

**Beschäftigung:** Insgesamt bilden die Fluktuation, die Förderung von Teilzeit und älteren Dienstnehmer:innen, die Schaffung eines familienfreundlichen Umfelds sowie die faire leistungsorientierte Einkommensentwicklung eine ganzheitliche Personalstrategie, die auf Diversität, Inklusion und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden abzielt.

**Littering:** Windverfrachtungen im Bereich des Unternehmens.

**Partnerschaften:** Gemeinsam mit den Stakeholdern nachhaltige Lösungen entwickeln.

**Kundenorientierung:** Materialien nach Kundenanforderungen entwickeln und auf den Marktfokus konzentrieren.

**Lieferkette:** Einhaltung der Sozial- und Umweltstandards sowie der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen innerhalb der Lieferkette.

**Wasser & Abwasser:** Wasserverbrauch sowie Wasserrückgewinnung im Produktionsprozess.

## MITGLIEDSCHAFTEN

GRI 2-28

Wir sind nicht nur Hauptakteur im Bereich des PET-Recyclings, sondern engagieren uns darüber hinaus auch aktiv in einigen Verbänden und Arbeitsgruppen. Dadurch können wir den Wandel zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft vorantreiben sowie gleichzeitig die Position unseres Unternehmens als führender Anbieter im Bereich des PET-Recyclings stärken.



Unser Geschäftsführer DI Christian Strasser ist Vizepräsident der Industriellenvereinigung (IV) Burgenland, bringt damit Expertise im Bereich der Kreislaufwirtschaft und des Recyclings ein und gestaltet so die Zukunft der Industrie aktiv mit. Die Industriellenvereinigung Burgenland ist eine freiwillige Interessensvertretung der Industrie, industrienaher Dienstleister:innen und ihrer Führungskräfte. Die Geschäftsführung der IV Burgenland und ehrenamtliche Funktionäre aus den Mitgliedsbetrieben halten Kontakt zu allen wichtigen Stakeholdern des Landes (Politik, Institutionen, Bildungswesen, etc.).



Im Fuhrparkverband Austria (FVA) setzen wir uns für die Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen ein. Der FVA ist eine Netzwerk- und Informationsplattform für Unternehmen sowie Flottenmanager:innen in Österreich mit dem Ziel, eine verbesserte Marktsituation und -transparenz für Mitglieder zu schaffen.



Als Mitglied des Verbands PRE Plastic Recyclers Europe engagieren wir uns auf europäischer Ebene für die Weiterentwicklung von Standards und Lösungen im Bereich des Kunststoffrecyclings. Plastics Recyclers Europe ist eine Organisation, die die europäischen Kunststoffverwerter:innen vertritt, welche Kunststoffabfälle zu hochwertigem Material für die Herstellung neuer Artikel aufbereiten. PRE arbeitet daran, Kunststoffe zirkulär zu machen. Ein ganzheitlicher Ansatz, der darauf abzielt, jeden Schritt des Produktlebenszyklus gleichzeitig zu verbessern, ist für die Verwirklichung der Kreislauffähigkeit von Kunststoffen unerlässlich.



Wir sind aktives Mitglied des Kunststoffclusters Burgenland, der von der Wirtschaftskammer Burgenland 2005 initiiert wurde. Im Rahmen der Initiative haben Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie und des kunststoffverarbeitenden Gewerbes im Burgenland gemeinsame Projekte gestartet. Sie eint das Ziel, Synergien zu nutzen und dadurch Vorteile als Einzelunternehmen zu gewinnen, die im Anschluss an die betreffenden Stakeholder weitergegeben werden.



zukunfft  
SEIT 1909  
denken

Im Österreichischen Wasser- und Abfallwirtschaftsverband (ÖWAV) arbeiten wir eng mit Partner:innen aus der Wasser- und Abfallwirtschaft zusammen, um die Kreislaufwirtschaft in Österreich weiterzuentwickeln. Der ÖWAV vertritt seit 1909 die Gesamtheit der Wasser- und Abfallwirtschaft in Österreich. Als gemeinnütziger Verein setzt er sich für die Erreichung der nachhaltigen Ziele auf nationaler und internationaler Ebene ein.



Als Mitglied des Verbands Österreichischer Entsorgungsbetriebe (VOEB) gestalten wir die Rahmenbedingungen für eine effiziente sowie nachhaltige Entsorgung in Österreich mit. Der Verband Österreichischer Entsorgungsbetriebe ist die freiwillige Interessensvertretung der kommerziell geführten Abfall- und Ressourcenwirtschaftsunternehmen in Österreich.



respACT-austrianbusinesscouncil for sustainable development. Als Landeskoordinator für das Burgenland übernehmen wir eine tragende Rolle in der Initiative respACT, Österreichs führender Unternehmensplattform für nachhaltiges Wirtschaften.

## ÖKOLOGIE

### KREISLAUFWIRTSCHAFT

GRI 3-3, GRI 301-2

Polyethylenterephthalat (PET) ist ein Werkstoff, dessen Grundmaterial auf fossilen Rohstoffen basiert. Aufgrund seiner Eigenschaften hat sich dieser Kunststoff in sehr vielen Bereichen des alltäglichen Lebens durchgesetzt – einschließlich Lebensmittelverpackungen. Das geringe Gewicht, die Erfüllung der strengen Qualitätsrichtlinien der Lebensmittelbranche und die Bruchsicherheit bilden wichtige Eigenschaften und begründen den Einsatz von PET in diesem Anwendungsbereich. Ein weiterer Vorteil des Materials ist seine hervorragende Recyclingfähigkeit sowie die Möglichkeit der Rückführung von Sekundärmaterial in den Kreislauf. Dadurch werden einerseits die Erzeugung von Abfall vermieden und andererseits Primärmaterial – und somit der Abbau fossiler Rohstoffe – eingespart.

**Bottle-to-Bottle Kreislauf:** Wir sehen den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen als eine der zentralsten Herausforderungen unserer Gesellschaft – und genau darauf liegt der Fokus unserer Geschäftstätigkeit. Mit dem „Bottle-to-Bottle Recycling“ erzeugt die PET to PET Recycling Österreich GmbH aus alten PET-Getränkeflaschen hochwertiges Granulat und Flakes. Dieses Recyclat entspricht den strengen Qualitätsanforderungen der Lebensmittelindustrie und wird bei der Herstellung neuer PET-Getränkeflaschen verwendet. In Österreich beträgt der Anteil an PET-Recyclat in einem neuen Gebinde durchschnittlich mindestens 25 bis 100 Prozent. Durch die Rückführung des PET-Recyclats in den Stoffkreislauf leisten wir im Bereich der Getränkeverpackungen einen wesentlichen Beitrag bei der Transformation von einer linearen zu einer zirkulären Wirtschaftsweise.

Ein erfolgreicher und funktionierender Getränkeflaschenkreislauf erfordert eine enge Zusammenarbeit aller daran beteiligter Stakeholder sowie entsprechende gesetzliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen. Dazu gehören beispielsweise die Änderung der Verpackungsverordnung oder die Verfügbarkeit einer ausreichenden Zahl an Sammelstellen. Mit der ab 2025 verpflichtenden Anwendung des Pfandsystems in ganz Österreich, die eine gemeinsame Sammlung aller Leichtverpackungen (Kunststoff- und Metallverpackungen) in Form von Rücknahmeautomaten vorsieht, wird nicht nur die Menge an recycelbarem Material erhöht; es kommt auch zu einer Reduzierung von Fehlwürfen – ein Umstand, der wiederum zu einer verbesserten Sortenreinheit im Recyclingprozess beiträgt.



## Bewusstseinsbildung

Im Hinblick auf die Erhöhung von Sammelquote und -qualität sehen wir unsere Verantwortung in der Bewusstseinsbildung innerhalb der Gesellschaft. Dem kommen wir durch eine leicht verständliche Darstellung von kreislaufbezogenen Inhalten rund um die PET-Getränkeflasche auf diversen Social-Media-Kanälen nach. Außerdem laden wir regelmäßig Schüler:innen, Student:innen und andere Interessensgruppen, wie zum Beispiel Abfallverbände, zu einer Betriebsführung in unsere Recyclinganlage in Müllendorf ein. Unsere Führungen bieten eine großartige Möglichkeit, den Aufbereitungsprozess anschaulich zu erklären und Fragen direkt zu beantworten.

## Gemeinsam

Ein kontinuierlicher Austausch innerhalb der Branche und mit Geschäftspartner:innen ist für uns von zentraler Bedeutung. Als Zulieferer von Rohmaterial sind wir gefragt, unsere Produkte so zu gestalten, dass sie den Anforderungen der Abnehmer:innen entsprechen. Durch die auch von uns unterzeichnete „Nachhaltigkeitsagenda der österreichischen Wirtschaft für Getränkeverpackungen“ wird die Zusammenarbeit der betroffenen Stakeholder durch gemeinsame Zielsetzungen bestärkt. Ein Schwerpunkt ist das „Bottle-to-Bottle Recycling.“

## Herausforderungen Produktion

Eine PET-Getränkeflasche mit einem Fassungsvermögen von 1,5 Liter wiegt im Durchschnitt 32,5 Gramm. Das geringe Gewicht ist im Anwendungsbereich von Getränkeverpackungen äußerst praktisch für Konsument:innen und trägt gleichzeitig zur Einsparung von Transportemissionen bei. Allerdings stellt es – beispielsweise im Vergleich zu Glasflaschen – auch ein höheres potenzielles Risiko für Windverfrachtungen dar. Obwohl in unserem Unternehmen großen Wert auf Sauberkeit gelegt wird, können starke Stürme zu unvermeidbaren Verfrachtungen im Außenbereich führen. Durch regelmäßige Reinigungen, insbesondere nach Naturereignissen, geben wir unser Bestes, um Littering, welches sich negativ auf die Umwelt und auf Anrainer:innen auswirken kann, auf ein absolutes Minimum zu reduzieren.



Im Zentrum unseres täglichen Handelns steht neben der Einsparung von Primärmaterial auch ein ressourcenschonendes und effizientes Aufbereitungsverfahren. Für die Herstellung von PET-Recyclat benötigen wir gebrauchte PET-Getränkeflaschen, eine moderne technologisch ausgereifte Anlagenstruktur und vor allem Wasser sowie Energie.



Bereits bei der Planung der Recyclinganlage wurde besonders auf den sparsamen Einsatz der benötigten Ressourcen geachtet. Dazu zählt, dass die Wärme aus Abluftströmen über Wärmetauscher geleitet und in den Prozess erneut zurückgeführt wird. Darüber hinaus leisten wir mit unserem geschlossenen Wasserkreislauf einen wesentlichen Beitrag zur Ressourcenschonung. So findet in unserer betriebseigenen Kläranlage die biologische Reinigung der Waschwässer statt. Durch eine Ultrafiltration mit anschließender Umkehrosmose-Anlage wird wieder die Qualität von Prozesswasser erreicht. Durch diese Maßnahmen sowie den Einsatz modernster Umwelttechniken konnten wir unseren Wasserverbrauch bereits erheblich reduzieren.



Derzeit werden erneut prozesstechnische Versuche durchgeführt, um das weitere Potenzial zur Wasser- und Reinigungsmiteleinsparung zu ermitteln. Gleichzeitig wird über diese Abwasseraufbereitung durch Ultrafiltration (Porenweite 0,04 µm) sichergestellt, dass keine kleinen Kunststoffpartikel (Mikroplastik) mit dem Abwasserstrom abgeleitet werden.



## Wiederverwertung

Im Jahr 2023 konnten 18.646 Tonnen Recyclat in österreichischen Getränkeflaschen durch unser „Bottle-to-Bottle Recycling“ wiederverwendet werden. Für 2025 haben wir uns ein Ziel von 19.000 Tonnen gesetzt.

Kreislaufwirtschaft	Einheit	2021	2022	2023
Anteil Recyclat von PET to PET (Rohstoff aus AT) in der PET-Getränkeflasche in Österreich (Gesamtabsatz PET to PET)	%	41,0%	51,6%	43,7%
Anteil Recyclat von PET to PET (Rohstoff außerhalb AT) in der PET-Getränkeflasche in Österreich (Gesamtabsatz PET to PET)	%	59,0%	48,4%	56,3%

## ENERGIE

GRI 3-3, GRI 302-1

Die energieintensive Erzeugung von PET-Recyclat erfordert einen effizienten Ressourceneinsatz. Unser Energiemanagement basiert auf einem hochwirksamen Monitoring – die Überwachung und Analyse unseres Energieverbrauchs lässt uns Effizienzpotenziale erkennen sowie nutzen, um den Bedarf zu optimieren. Um die im Produktionsprozess entstehende Wärme nicht

zu verschwenden, haben wir an allen Abwärmequellen Wärmetauscher installiert. Das ermöglicht uns eine Rückführung von Energie in den Produktionsprozess und führt zu einem reduzierten Energieverbrauch, einer Verringerung von Schadstoffemissionen und spart zusätzlich Kosten ein.

## Eigene Stromerzeugung

Neben der effizienten Nutzung spielt auch die Herkunft der Energie eine wesentliche Rolle. Der im Jahr 2023 eingekaufte Strommix bestand zu 100 Prozent aus erneuerbaren Ressourcen. Da wir zukünftig Abhängigkeiten in unserer Energieversorgung reduzieren wollen, haben wir im Jahr 2023 auf dem Dach einer neu errichteten Lagerungsfläche eine Photovoltaikanlage im Ausmaß von 6.400 m<sup>2</sup> und einer Leistung von 1.200 kWp installiert. Die PV-Anlage wurde am 7. September 2023 in Betrieb genommen und hat

bereits bis Jahresende 252.808 kWh Strom erzeugt. Die 2.373 aneinandergereihten PV-Paneele werden in Zukunft ca. acht Prozent der benötigten elektrischen Energie decken. Das entspricht auch unserem für das Jahr 2025 festgesetzten Eigenversorgungsziel. Dies ist jedoch lediglich der erste Schritt in Richtung eigene Stromerzeugung – wir planen einen Ausbau der PV-Anlage, um den Anteil der Eigenstromerzeugung weiter zu erhöhen.

## Energieverbrauch

Über den Berichtszeitraum hinweg resultieren jährlich rund 72 Prozent unseres Gesamtenergieverbrauchs aus der Stromnutzung, die vollständig aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt wird und im Jahr 2023 erstmals einen Eigenversorgungsanteil aufweist. Die verbleibenden 28 Prozent entfallen auf den Gasverbrauch.

Energie (GRI 302-1)	Einheit	2021	2022	2023
Stromverbrauch absolut (aus 100% erneuerbarer Energieträger)	kWh	13.008.300	16.683.480	15.686.869
Gasverbrauch absolut (inkl. Dampferzeugung)	kWh	5.930.480	6.761.902	6.046.994
Eigenversorgung Energie (PV-Anlage)	kWh	k.A.	k.A.	252.808
Eigenversorgung Energie	%	0,0%	0,0%	1,6%

## KLIMASCHUTZ UND DEKARBONISIERUNG

GRI 3-3, GRI 305-1, GRI 305-2

Verantwortungsvolles Wirtschaften schließt für uns die Reduktion von Treibhausgasen mit ein, und zwar sowohl auf Produkt- als auch auf Unternehmensebene. Eine zielgerichtete Verringerung setzt eine umfassende Bestandsaufnahme voraus. Daher haben wir uns im Jahr 2023 auf die Quantifizierung der erzeugten Emissionen konzentriert.

2023 wurde der Product Carbon Footprint (PCF) für PET-Food Flakes (Flocken) sowie für PET-Food Granulat (Kugeln) berechnet. Neben der Ermittlung der Emissionen auf Produktebene wurde eine Unternehmensklimabilanz für die Jahre 2021 bis 2023 für Scope 1<sup>3</sup> (direkte) und Scope 2<sup>4</sup> (indirekte) Emissionen sowie für energiebezogene indirekte Scope 3<sup>5</sup> Emissionen erstellt. Diese Analysen ermöglichen uns die Identifizierung der größten Emissionsverursacher und -bereiche, wodurch gezielte Reduktionsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden können. Zudem setzen wir ab 2024 Reduktionsziele, die in regelmäßigen Abständen evaluiert werden, um die Wirksamkeit der getroffenen Aktionen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

<sup>3</sup> Umfasst alle direkten Treibhausgas-Emissionen (THG), die direkt in Unternehmensimmobilien verbraucht werden. Beispiele sind u.a. Erdgas und Heizöl.

<sup>4</sup> Sind indirekte Emissionen aus der Erzeugung von gekaufter Energie, die von einem Versorgungsunternehmen stammt. Zum Beispiel Strom, Dampf, Wärme und Kälteenergie.

<sup>5</sup> Dabei handelt es sich um die energiebezogenen indirekten Emissionen. Diese umfassen die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch Vorketten und Netzverluste von Energie sowie Brennstoffen entstehen.

**Flakes vs. Granulat:** Die angelieferten PET-Ballen werden in einem ersten Schritt gewaschen und in verschiedene Fraktionen sortiert. Dabei erfolgt die Trennung zukünftiger Sekundärrohstoffe wie PET oder HDPE-Verschlüssen von Störstoffen und Draht.

**Food Flakes:** Zur Herstellung von recycelten PET-Food Flakes durchläuft das Material den URRC-Prozess. Dabei werden die Washed Flakes energie- und materialschonend intensiv gereinigt, ohne dass es zum Aufschmelzen kommt.

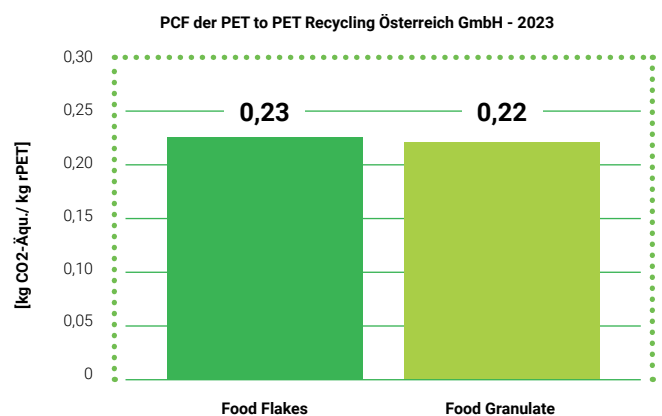
**Food Granulate:** Washed Flakes werden nach der ersten Waschstufe im Starlinger-Verfahren durch Aufschmelzen, Filtration der Schmelze und nachfolgende Granulierung zu Food Granulate weiterverarbeitet.



## Product Carbon Footprint

Der Product Carbon Footprint (PCF) gibt Auskunft darüber, wie viele Treibhausgasemissionen ein Produkt verursacht. Wir haben den PCF unserer Produkte Food Flakes und Food Granulat bilanzieren lassen.

Unsere Produkte, die Rohstoffe für neue rPET-Getränkeflaschen, besitzen einen Product Carbon Footprint von 0,2 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) pro Kilogramm. Der geringe Unterschied zwischen rPET-Flakes und rPET-Granulat liegt in der benötigten Energieform. Beide Verfahren brauchen etwa gleich viel Energie in Form von Strom und Erdgas. Der URRC-Prozess bezieht ein Drittel seiner Energie aus Erdgas, die Granulierung nur ein Fünftel. Da wir ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen einsetzen, ist die CO<sub>2</sub>-Komponente des Stromverbrauchs fast unerheblich. Somit hat unser Food Granulat einen nicht signifikant geringeren Product Carbon Footprint als unsere Food Flakes.



## Unternehmensklimabilanz

Die Unternehmensklimabilanz berücksichtigt direkte (Scope 1) und indirekte (Scope 2 und energiebezogene Scope 3) Emissionen, die durch die geschäftlichen Aktivitäten einer Organisation verursacht werden. Zukünftig ist geplant, auch weitere Kategorien der Scope 3 Emissionen, wie Mitarbeiter:innen-Mobilität und Kapitalgüter, zu berechnen.

Klimaschutz und Dekarbonisierung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
<b>THG-Emissionen (market based<sup>6</sup>)</b>					
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (GRI 305-1)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.239	1.412	1.277	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 2 <sup>7</sup> (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	0	0	0	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 3	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	587	772	654	-
Summe energiebedingte THG-Emissionen	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.826	2.183	1.932	-
spezifischer Corporate Carbon Footprint (CCF) <sup>8</sup>	kg CO <sub>2</sub> - Äqu. / t Output		83	79	75
<b>THG-Emissionen (location based<sup>9</sup>)</b>					
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 2 (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	2.179	2.794	2.585	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 3 (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.182	1.456	1.351	-
Summe energiebedingte THG-Emissionen	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	4.599	5.661	5.214	-

<sup>6</sup> Die Methode „market based“ berücksichtigt den Strommix des eingekauften Stromproduktes.

<sup>7</sup> Da wir Strom aus 100 % erneuerbaren Quellen zukaufen, fielen im Berichtszeitraum keine Scope 2 Emissionen an.

<sup>8</sup> Der Product Carbon Footprint (PCF) weist die gesamten Treibhausgasemissionen eines Produkts im gesamten Lebenszyklus aus. Der Corporate Carbon Footprint (CCF) gibt hingegen die Emissionen einer Organisation eines Jahres an.

<sup>9</sup> Die Methode „location based“ referenziert auf den nationalen (lokalen) Strommix des Standortes.

## Stand der Technik

Obwohl unsere Produktionsprozesse bereits modernsten Umwelttechniken entsprechen, setzen wir uns stark für weitere Optimierungen ein. Die ständige Entwicklung neuer Technologien spornt uns dazu an, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben, um zusätzliche Potenziale für Ressourcen- und Energieeinsparungen zu erschließen und unsere Produktion so klimaneutral wie möglich zu gestalten.



## SOZIALES

### ATTRAKTIVER ARBEITGEBER & BESCHÄFTIGUNG

GRI 3-3, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 404-2

Die Kreislaufwirtschaft ist eines der wesentlichsten gegenwärtigen Umweltthemen und wird an Bedeutung künftig noch deutlich zunehmen. Gesetzliche Rahmenwerke auf europäischer sowie nationaler Ebene erfordern einen Ausbau des Recyclings und der damit einhergehenden Ressourcenschonung. Um diese zentrale Aufgabe bewerkstelligen zu können, sind wir auf engagierte Mitarbeiter:innen angewiesen. Wir bei der PET to PET Recycling Österreich GmbH sind uns bewusst, dass die Kreislaufwirtschaft in unserem Unternehmen, insbesondere in der Recyclinganlage, die Arbeit mit Abfällen erfordert. Unsere Anlage ist rund um die Uhr in Betrieb, die Tätigkeit erfolgt in Schichten. Diese beiden Faktoren stellen unsere Mitarbeiter:innen vor besondere Herausforderungen. Um unsere Anerkennung auszudrücken, bieten wir attraktive, freiwillige Sozialleistungen an, führen im Zweijahrestakt Mitarbeiter:innenbefragungen sowie Gespräche durch, um Feedback zu erhalten und zu geben und das Potenzial, die Zufriedenheit stetig zu steigern, zu nutzen. Darüber hinaus garantieren wir einen sicheren Arbeitsplatz in einer zukunftsträchtigen Branche, der einen gesellschaftlichen Mehrwert mit sich bringt. All unsere Vergütungen und Benefits stehen allen unseren Mitarbeitenden zur Verfügung, unabhängig davon, ob diese in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind.

#### Mitarbeiter:innenvergütungen:

- betriebliche Gesundheitsleistungen
- Vermittlungsprämien
- Jahres- und Teuerungsprämien
- Präsent zu runden Geburtstagen, Hochzeiten oder Geburt
- Aufmerksamkeiten zu traditionellen Anlässen

#### Mitarbeiter:innenbefragung 2022 Gesamtdurchschnitt:

**1,83 Punkte<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> Bewertung auf einer Skala von 1-4 Punkten wobei 1 die Bestnote ist.

## Langjährige Betriebszugehörigkeit

Wir möchten die Erfahrung und Loyalität unserer Mitarbeitenden gegenüber unserem Unternehmen wertschätzen. Daher haben wir ein transparentes Lohn- und Gehaltsvorrückungssystem sowie andere Benefits eingeführt, die an die Betriebszugehörigkeit geknüpft sind. Bereits nach sechs Monaten im Betrieb haben Mitarbeiter:innen Anspruch auf ein Dienstfahrrad. Nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit zahlen wir in Höhe von

zwei Prozent des Bruttoeinkommens in eine freiwillige Pensionsvorsorge ein, wovon im Berichtszeitraum über 50 Prozent der Belegschaft profitierte. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Dienstjahren erhält der:die Mitarbeiter:in ein Jubiläumsgeschenk. Zudem sind fixe Lohn- beziehungsweise Gehaltsvorrückungen nach fünf, zehn und 15 Jahren Bestandteil unseres transparenten Vergütungssystems.

## Feiern

Gemeinsame Firmenevents werden bei uns ebenfalls großgeschrieben. Wir veranstalten jährlich ein Sommerfest und eine Weihnachtsfeier. Diese Zusammenkünfte bieten unserer Belegschaft die Möglichkeit, sich zu vernetzen und mit Kolleg:innen gemeinsame Erfolge zu feiern. Zu traditionellen Anlässen (z.B. Weihnachts-, Oster- und Faschingszeit) werden kleine Aufmerksamkeiten an die Mitarbeiter:innen verteilt.

## Betrieblicher Gesundheitsschutz

Wir fördern die persönliche, präventive Gesundheitsvorsorge mit einer freiwilligen betrieblichen Prämie. Darüber hinaus bieten wir kostenlose Impfungen an, die über den relevanten Risikobereich der unternehmerischen Tätigkeit hinausgehen. Dieses Offert kann durch die arbeitsmedizinische Betreuung in Anspruch genommen werden.

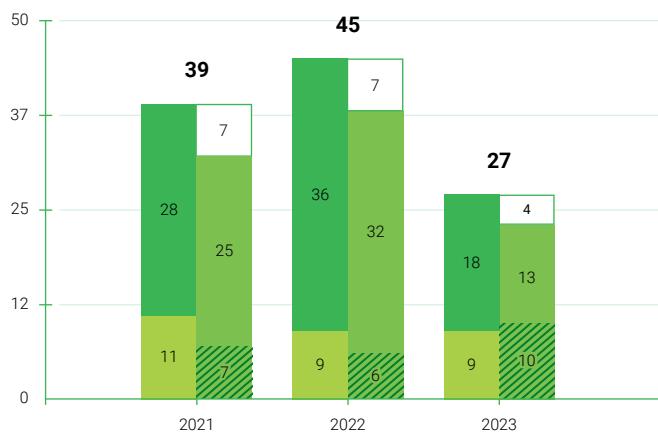
## Zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen

Die COVID-19 Pandemie hat uns alle vor besondere Herausforderungen gestellt. Um unseren Mitarbeitenden in dieser Zeit entgegenzukommen, haben wir Sonderurlaubstage gewährt. Zudem wirken sich steigende Inflation und hohe Energiekosten belastend aus – daher haben wir uns entschlossen, eine finanzielle Unterstützung in Form einer Teuerungsprämie auszus zahlen.

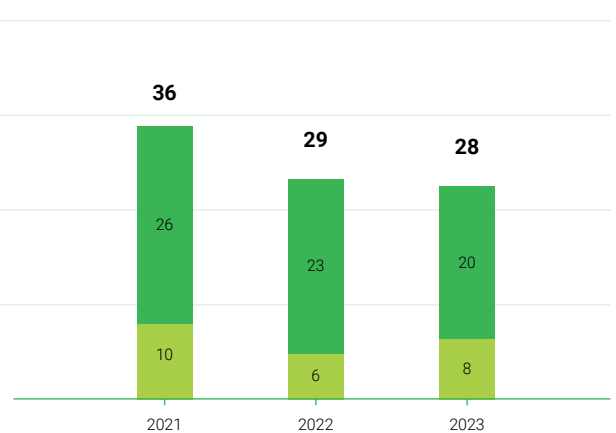
## Neueinstellungen

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum von 2021 bis 2023 (unter Berücksichtigung aller Personalfluktuationen) 111 Personen neu eingestellt. Durchschnittlich sind 74 Prozent der neuen Mitarbeiter:innen männlich – dies lässt sich darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil unserer Belegschaft in einem eher rauen Produktionsumfeld tätig ist und somit ein Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiter:innen entsteht.

**Neueinstellungen gesamt (GRI 401-1)**



**Austritte gesamt (GRI 401-1)**



**Neueinstellungen Männer**

(Neueinstellungsrate auf männliche Gesamtbelegschaft bezogen:  
 2021: 45,9%, 2022: 48,0%, 2023: 24,7%)

**Neueinstellungen Frauen**

(Neueinstellungsrate auf weibliche Gesamtbelegschaft bezogen:  
 2021: 73,3%, 2022: 50,0%, 2023: 45,0%)

**Neueinstellungen >50**

(Neueinstellungsrate >50:  
 2021: 14,0%, 2022: 14,0%, 2023: 8,0%)

**Neueinstellungen 30-50**

(Neueinstellungsrate 30-50:  
 2021: 50,0%, 2022: 64,0%, 2023: 26,0%)

**Neueinstellungen <30**

(Neueinstellungsrate <30:  
 2021: 14,0%, 2022: 12,0%, 2023: 20,0%)

**Austritte Männer**

**Austritte Frauen**

Die umfangreichen Neueinstellungen im Jahr 2022 resultierten aus der Erkenntnis, dass unser Personalstand nicht ausreichend war. Unser Ziel war und ist es, die Belastung unserer Mitarbeitenden zu reduzieren und deren Work-Life-Balance zu verbessern. Zusätzlich haben wir auch interne Umstrukturierungen vorgenommen und innerhalb der Belegschaft mehr Prozessverantwortliche ausgebildet.

## Vereinbarkeit

Die Ausgewogenheit zwischen Beruf- und Privatleben ist uns äußerst wichtig. Wir nehmen bei unseren angestellten Eltern Rücksicht auf die Schul- und Kindergartenzeiten, wo immer es möglich ist. Unsere Mitarbeiter:innen besitzen die Option auf Teilzeitarbeit – 50 Prozent aller beschäftigten Frauen nehmen dieses Arbeitsmodell in Anspruch; bei den Männern beträgt der Anteil lediglich 5,5 Prozent.

## Aus- und Weiterbildungen

Fachkräftemangel repräsentiert im 21. Jahrhundert ein allgegenwärtiges Problem, das auch vor unserer Branche nicht Halt macht. Als Gegenmaßnahme haben wir ein Programm entwickelt, um zukünftig Lehrlinge auszubilden. Unser erklärtes Ziel ist es, die Wertschöpfung in der Region zu stärken, jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, sich in ihrer Nähe ausbilden zu lassen und sich bereits während ihrer Ausbildungszeit in den Betrieb zu integrieren. Wir planen bis 2025 zwei Lehrlinge (einen im technischen

sowie einen im kaufmännischen Bereich) in unseren Betrieb aufzunehmen. Je nach Fachgebiet bieten wir unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen an. In der Produktion gibt es eine Tendenz zu Hard Skill Kursen wie zum Beispiel die Ausbildung zum Umgang mit Staplern, während unsere Angestellten eher Soft Skill Schulungen besuchen. Ein Mitarbeiter wurde speziell im Fachbereich GRI-Berichterstattung ausgebildet. Schulungen, die die Sicherheit sowie die Erste Hilfe und den Brandschutz betreffen, werden allen Mitarbeitenden angeboten.

## Förderung der Mitarbeiter:innen

In unserer Unternehmenskultur bildet die Kommunikation auf Augenhöhe zwischen allen Führungsebenen einen wesentlichen Bestandteil. Die persönliche Ansprache unter allen Mitarbeitenden leistet dabei einen wesentlichen Beitrag. Wir haben sehr positive Erfahrungen mit Mitarbeiter:innengesprächen zur Förderung der Integrität unserer Beschäftigten gemacht. Diese Gespräche ermöglichen die Bildung von Vertrauen, stärken die Zusammenarbeit und sind für eine positive Organisationsentwicklung unabdingbar. Daher finden alle zwei Jahre qualitative Entwicklungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in statt. Gemeinsam reflektieren wir die Arbeit und Leistung des vergangenen Jahres, identifizieren Entwicklungspotenziale, die wir durch Aus- und Weiterbildungen bestmöglich fördern, und setzen Ziele für die Zukunft. Alle Mitarbeiter:innen haben einen Anspruch auf ein Feedbackgespräch.



## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9

Unsere Mitarbeiter:innen sind unsere wertvollste Ressource. Ihr psychisches und physisches Wohlbefinden ist uns ebenso wichtig wie die Bereitstellung eines sicheren Arbeitsplatzes. Wir halten uns selbstverständlich an die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzbestimmungen und treffen zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen sowie Gesundheitsschutzmaßnahmen, um tatsächliche und potenzielle Arbeitssicherheitsrisiken bestmöglich einzudämmen. Ein spezielles Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit setzen wir derzeit nicht um. Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz finden unsere Mitarbeiter:innen im Intranet oder werden persönlich durch die jeweiligen Führungskräfte beziehungsweise im Rahmen von Schulungen mitgeteilt.

### Sicherheit

Bereits vor Arbeitseintritt erhalten unsere Mitarbeitenden eine Sicherheits-Erstunterweisung durch ihren Vorgesetzten beziehungsweise ihre Vorgesetzte. Im Dezember 2023 hat der erste Sicherheitstag der PET to PET Recycling Österreich GmbH stattgefunden; dabei wurden vier unterschiedliche Themenblöcke behandelt. Durchgeführt wurde er von einer externen Firma, unserer Sicherheitsfachkraft und unseren beiden Geschäftsführern – mit dem Ziel, das Wissen unserer Mitarbeiter:innen unter anderem zu den Themen Brandschutz und Verhalten, allgemeine Verhaltensregeln, sicheres Arbeiten an Maschinen und Chemikalien aufzufrischen. Für 2024 haben wir eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit in Kooperation

mit der AUVA geplant. Bereits 2023 haben wir uns dazu entschlossen, unser Engagement im Arbeitsschutz durch das AUVA-Gütesiegel extern verifizieren zu lassen.

Für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen wurde eine eigene Sicherheitsunterweisung erstellt. Der jeweilige Montageleiter beziehungsweise die jeweilige Montageleiterin ist dazu verpflichtet, die Mitarbeitenden vor Arbeitsbeginn über die von uns vorgegebenen Sicherheitsbestimmungen aufzuklären. Auf die Bereitstellung von effizienten und innovativen Maschinen und Equipment legen wir großen Wert. In unserer Recyclinganlage werden moderne Schutzausrüstungen getragen und mit klimatisierten Staplern gearbeitet.

### Arbeitsunfälle

Als Teil der regelmäßigen Arbeitsplatzevaluierung werden Unfälle gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft analysiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet, um Unfälle zukünftig zu verhindern. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen ebenso dazu, Beinaheunfälle zu melden, damit wir eine Risikoerhebung durchführen und präventive Sicherheitsvorkehrungen treffen sowie erneute Schulungen durchführen können. Im Berichtszeitraum gab es im Jahr 2023 die meisten Arbeitsunfälle und auch die meisten gemeldeten Beinaheunfälle. Es ist zu keinen schwerwiegenden Arbeitsunfällen oder Unfällen mit Todesfolgen gekommen.

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von schwerwiegenden Arbeitsunfällen bergen ( GRI 403-9 (2018))	2021	2022	2023
<b>Anzahl geleisteter Arbeitsstunden</b>	<b>129.852</b>	<b>147.402</b>	<b>162.622</b>
Unachtsamkeit	4	3	5
Missachtung der Arbeitsvorschriften	0	0	0
Materialverschleiß	0	0	0
Wegunfall	0	0	0
Sonstiges	0	0	1

Die im Betrachtungszeitraum 2023 aufgetretenen Arbeitsunfälle sind weitestgehend auf einen unsachgemäßen Einsatz von als in Ordnung befundenen Betriebsmitteln zurückzuführen und werden in obiger Tabelle unter „Unachtsamkeit“ abgebildet. Sie können nachstehend wie folgt klassifiziert werden:

**Benutzung von Leitern:**

- Eine für die Aufstellung als Stehleiter falsch eingesetzte Anlegeleiter hat zu einem Wegrutschen geführt.
- Die Benutzung der Stehleiter ohne die vorgesehene Arretierung der Aufstellposition.

**Verletzung der Finger beziehungsweise der Hand:**

- Einklemmen von Fingergliedern bei manuellem Hantieren mit schweren Maschinenteilen.
- Keine ausreichende Schutzbekleidung beim Hantieren mit ätzenden Flüssigkeiten.

**NULL Arbeitsunfälle**  
 - das ist unser Ziel für 2024!

Bei der bestimmungsgemäßen Verwendung eines Betriebsmittels hat sich trotz Erstprüfung durch den Maschinenhersteller eine zusätzliche Risikosituation dargestellt. Durch Zusammenwirken ungünstiger Umstände hat dies zu einem Arbeitsunfall mit leichter Verletzung geführt. Die Maschine wurde entsprechend nachgerüstet.

**Kontinuierlicher Verbesserungsprozess**

Um dem Ziel der NULL-Arbeitsunfälle näher zu kommen, haben wir einen KVP („Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“) eingeführt. Dieser soll unsere Mitarbeiter:innen ermutigen, Verbesserungsvorschläge einzubringen und

ihren Arbeitsplatz in Zukunft noch sicherer zu gestalten. Zur Einreichung der Vorschläge sind leere KVP-Formulare ausgelegt worden, in denen das Problem formuliert werden soll und falls möglich, bereits Lösungsvorschläge gemacht werden können. Die in der KVP-Box gesammelten Anregungen werden von den KVP-Verantwortlichen besprochen und in weiterer Folge umgesetzt, abgelehnt oder intensiver geprüft. Die besten Einreichungen werden beim Sommerfest beziehungsweise der Weihnachtsfeier prämiert.

## Gesundheit

Unsere Arbeitsmedizinerin kommt an zehn Terminen pro Jahr in unser Unternehmen. Ihr regelmäßiger Besuch ermöglicht unseren Mitarbeiter:innen eine vertrauliche Beratung im Bereich des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und Präventionsmaßnahmen. Uns ist bewusst, dass die heutige Arbeitswelt besondere Herausforderungen mit sich bringt, die sich negativ auf die mentale Gesundheit auswirken können. Umso wichtiger ist es, die psychische Belastung zu erheben und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, die zu ihrer Linderung beitragen. Auch dabei unterstützt uns unsere Arbeitsmedizinerin. Zuletzt wurde die psychische Belastung am Arbeitsplatz im Herbst 2023 abgefragt.

## DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 406-1

Als Arbeitgeber von knapp 100 Mitarbeiter:innen haben wir die Möglichkeit, Chancengleichheit zu fördern und unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Ein ausgeglichenes Führungskräfteverhältnis auf Abteilungsleitungsebene war eines unserer Ziele, das wir im Jahr 2023 erreichen konnten.

## Verhaltenskodex

Wir setzen uns dafür ein, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, dass Personen unabhängig von ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Einstellung, Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung gleichermaßen respektiert und behandelt. Diese Grundsätze haben wir auch in unserem Verhaltenskodex verankert.

**0 Fälle**

von Diskriminierungen wurden im  
Berichtszeitraum zur Anzeige gebracht.

Dieser beinhaltet zusätzlich ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot jeglicher Art, sei es in Bezug auf Einstellungsentscheidungen, Arbeitsbedingungen, Beförderungen oder sonstige geschäftliche Interaktionen. Ein Verstoß gegen diesen Kodex kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## Hinweisgeber:innenschutzsystem

Wir erfüllen unsere gesetzliche Verpflichtung, ein Hinweisgeber:innenschutzsystem zu betreiben. Per E-Mail können Mitarbeiter:innen Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder sonstiges Fehlverhalten wie beispielsweise Korruption, Diskriminierung, Nichteinhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht oder Umweltgefährdung melden. Wir behandeln Meldungen absolut vertraulich und stellen sicher, dass die Hinweisgebenden nicht benachteiligt werden.

Nähere Infos diesbezüglich sind auf unsere Website unter [Hinweisgeber:innenschutzsystem](#) öffentlich abrufbar.

## Mitarbeiter:innenstruktur

Der Großteil unserer Mitarbeiter:innen (65,6%) ist zwischen 30 und 50 Jahren alt. Knapp ein Viertel ist über 50 Jahre alt. Wir schätzen das Know-how unserer Mitarbeitenden und ermöglichen auf Wunsch auch eine Beschäftigung über das Pensionsantrittsalter hinaus.

Personalstruktur (GRI 405-1)	Einheit	2021	2022	2023
Mitarbeiterinnen	MA	15	18	20
Mitarbeiter	MA	61	75	73
davon Altersgruppe <30	MA	3	5	9
davon Altersgruppe 30-50	MA	57	66	61
davon Altersgruppe >50	MA	16	22	23
Altersgruppe <30	%	3,9%	5,4%	9,7%
Altersgruppe 30-50	%	75,0%	71,0%	65,6%
Altersgruppe >50	%	21,1%	23,6%	24,7%
<b>Mitarbeiter:innen gesamt (inkl. Lehrlinge + leitende Funktion) PET to PET (GRI 2-7a)</b>	MA	76	93	93

# ÖKONOMIE

## QUALITÄTSSICHERUNG & DIGITALISIERUNG

GRI 3-3, GRI 418-1

Wir verfolgen das Ziel, PET als Sekundärrohstoff auf höchstem Niveau zu erzeugen und somit Qualitätsware anzubieten. Diese soll nicht nur lebensmittelrechtliche Konformität gewährleisten, sondern auch den Bedürfnissen unserer Kund:innen entsprechen. Nur durch die Erfüllung dieser beiden Komponenten können wir eine Schließung des Wertstoffkreislaufs sicherstellen und wertvolle Primärrohstoffe einsparen.

Im Rahmen der Qualitätssicherung haben wir unsere Arbeitsabläufe genau definiert und die Mitarbeiter:innen entsprechend geschult. Um schwer vorhersehbare Auftritte von Fehlern und etwaige Qualitätsabweichungen zu erkennen sowie zu beseitigen, kontrollieren wir relevante Prozessgrößen mithilfe unseres Produktionssteuersystems. Dabei werden alle Verarbeitungsmengen auf allen Produktionsstufen erfasst – ein Umstand, der eine genaue Überwachung der Rohstoffausbeute gewährleistet und zur Minimierung von Materialverlusten beiträgt. Unser hoher Qualitätsanspruch ermöglicht es uns, eine Vorreiterrolle im Bereich Verpackungsdesign und beim Einsatz von Recyclat einzunehmen. Neben der Qualität ist für uns auch das optische Erscheinungsbild ein wichtiger Produktparameter. Dadurch schaffen wir es, PET-Recyclat zu produzieren, das nahezu den Eigenschaften von Neumaterial entspricht.

### Zusammenarbeit

Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, sich aktiv an der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Prozesse zu beteiligen und Verbesserungspotenziale bestmöglich zu nutzen. Als integraler Bestandteil unseres Qualitätsmanagements führen wir regelmäßige und gründliche Qualitätsanalysen mithilfe hochwertiger Verfahren durch. Die Zusammenarbeit mit akkreditierten nationalen und internationalen Prüflaboren sowie der Austausch

**Nationale und internationale Zusammenarbeit:**

**Österreich:** Österreichisches Forschungs- und Prüfinstitut

**Deutschland:** Fraunhofer Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung

**Schweiz:** PTI Europe Sàrl

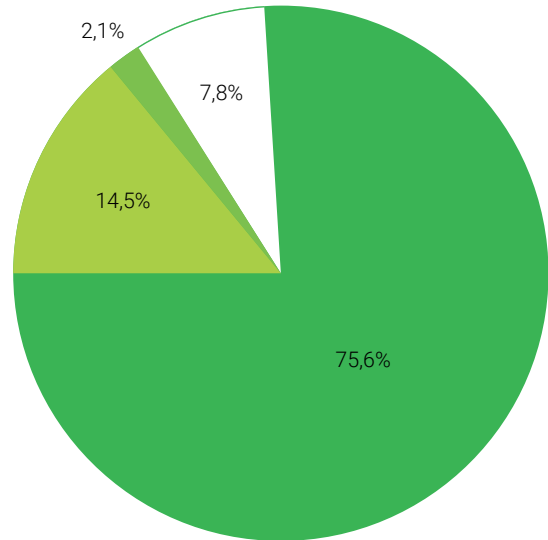
von Qualitätsdaten mit anderen Unternehmen aus der Branche bieten zusätzliche Möglichkeiten, unsere Verfahren zu überprüfen und einen Vergleich mit anderen Methoden anzustellen.

Bei der Bewertung unserer Leistung spielen nicht nur Qualitätsanalysen eine entscheidende Rolle, sondern auch regelmäßig durchgeführte Zufriedenheitsbefragungen unserer Kund:innen. Im Rahmen dieses Prozesses werden auch Reklamationen und Beschwerden sorgfältig untersucht, evaluiert und daraufhin Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

## Rohstoff

Im Jahr 2023 betrug die Recyclingausbeute der stofflich verwertbaren Rohstoffe aus der österreichischen PET-Sammelware insgesamt 90,1 Prozent. Der Großteil davon wurde zu gewaschene PET Flakes verarbeitet, die in einem weiteren Verarbeitungsschritt zu lebensmitteltauglichen Recyclaten als Rohstoff für die Getränkeindustrie weiterverarbeitet wurden. Unser Ziel für 2025 ist es, diese Ausbeute auf 95 Prozent zu erhöhen.

### Aus den PET-Getränkeflaschen entstehen:



- **Gewaschene PET Flakes**  
 (Grundmaterial für die lebensmitteltaugliche Aufbereitung)
- **Nebenprodukte**  
 (andersfarbige Flakes, Verschlusskappenmaterial)
- **Restfeuchtigkeit**  
 (Produktreste, anhaftende Feuchtigkeit)
- **Abfall Gesamt**  
 (Kunststoffkleinteile, Etikettenteilchen, thermische Verwertung)

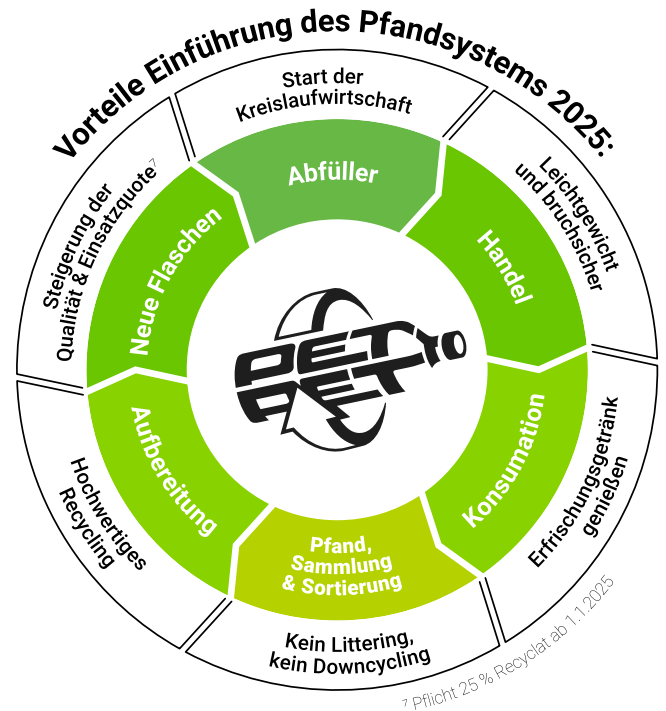
#### Verwertung der Nebenprodukte:

- Getränkeflaschen falscher Farbe
- Nicht-Getränkeflaschen aus PET
- Verschlusskappen der PET- Flaschen (PE, PP)
- Aussortierte PET Flakes (falsche Farbe)
- PET Feinteile (Abrieb, Absiebung)

... werden für Textilfasern, Folien, Verpackungen, & Verpackungshilfsstoffe eingesetzt.

## Tethered Caps und Einwegpfand

Als Teil der European Single Use Plastic Strategy müssen ab Juli 2024 Einwegflaschen „Tethered Caps“ besitzen. Das bedeutet, dass die Verschlüsse an den Flaschen fix verankert sind – um zu verhindern, dass sie im Restmüll oder gar in der Natur landen. Sie sollen stattdessen – in größerer Menge als bisher – dem Recyclingkreislauf zugeführt werden. Die neue Pfandverordnung der österreichischen Bundesregierung, die mit 1. Jänner 2025 in Kraft tritt, betrifft die Sammlung von Einweg-Getränkeverpackungen, genauer gesagt PET-Getränkeflaschen und Alu-Dosen. Pro Verpackung wird ein Pfand von 25 Cent erhoben. Der Getränkehersteller erhält die Möglichkeit, den von ihm in Verkehr gebrachten Anteil an PET-Getränkeflaschen zu übernehmen, um den Kreislauf zu schließen. Diese Menge, basierend auf den tatsächlich zurückgenommenen Flaschen, kann dann einem Recyclingunternehmen zur Aufarbeitung übergeben werden.



Die beiden gesetzlichen Änderungen haben das Potenzial, die Sortenreinheit von Sammelgütern erheblich zu steigern. Dies erlaubt es uns in weiterer Folge, PET-Recyclat in noch besserer Qualität anzubieten und die durchschnittlichen Einsatzquoten zu steigern.



## IT-Sicherheit

Die Sicherheit unserer IT-Infrastruktur bildet die Grundlage für den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Kunden- sowie Personaldaten. Unsere IT-Abteilung überwacht und gewährleistet – in Abstimmung mit unseren externen Partner:innen – die Netzwerksicherheit unserer unternehmensinternen Server, um unsere Systeme vor Fremdeingriffen zu schützen. Im Berichtszeitraum gab es keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes beziehungsweise den Verlust von Kundendaten.

## BESCHAFFUNG

GRI 3-3, GRI 414-1, GRI 204-1

Die wichtigsten Rohstoffe, die wir für unsere Produktion benötigen, sind einerseits zu Ballen verpresste PET-Getränkeflaschen und andererseits heißgewaschene PET-Flakes. Beide Materialien werden in sehr unterschiedlichen Qualitätsstufen angeboten – das erfordert eine genaue Beurteilung im Vorfeld. Daher haben wir qualitative Produkt- und Dienstleistungsmerkmale festgelegt, die bei der Lieferant:innenauswahl zum Tragen kommen. Wir streben langfristige Partnerschaften mit zertifizierten Unternehmen an, die beispielsweise eine ISO-Zertifizierung, ein RecyClass Recycling Process-Zertifikat oder das EuCertPlast-Zertifikat vorweisen können. Entscheidend für uns sind zuverlässige Lieferfähigkeit und erstklassige Qualität.

## Regionalität

Bei der Herkunft unserer Rohstoffe, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleister:innen (beispielsweise Transport, Instandhaltung, Reinigung oder Investitionen) legen wir großen Wert auf eine möglichst lokale Beschaffung. Im Jahr 2023 wurden 81 Prozent des Beschaffungsbudgets an lokale Lieferant:innen ausgegeben. „Lokal“ bedeutet in diesem Zusammenhang die Beschaffung aus Österreich sowie dem angrenzenden Ausland. Unser Ziel ist es, bis 2025 90 Prozent aus der Region zu beschaffen. Derzeit befinden wir uns im Evaluierungsprozess, ob und wie wir noch stärker mit Lieferant:innen aus näheren

Regionen zusammenarbeiten können. Die regionale Beschaffung unterstützt nicht nur die lokale Wirtschaft, sondern minimiert auch unseren ökologischen Fußabdruck – beispielsweise durch die Verkürzung von Transportwegen. In diesem Zusammenhang haben wir auch unsere beiden externen Lagerplätze in Siegendorf und Mattersburg geschlossen. Wir konzentrieren uns jetzt auf Betrieb und Ausbau unseres Unternehmensstandorts in Müllendorf.



## Beschaffungspolitik

Soziale Kriterien wurden bisher noch nicht in die Auswahl von Lieferant:innen miteinbezogen. Um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden, ist seit Ende 2023 unser Verhaltenskodex in Kraft, der auch Anwendung in der Beschaffungspolitik findet. Er regelt insbesondere die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, das Diskriminierungsverbot, den fairen Umgang im Wettbewerb sowie den Umgang mit Interessenskonflikten, Geschenkkannahmen und Spenden. Derzeit

evaluieren wir unsere bestehenden Lieferant:innen, um festzustellen, ob unsere Mindeststandards erfüllt werden. Diese Bewertung wird ausschlaggebend für eine mögliche Fortsetzung der Zusammenarbeit sein.

Unser Ziel für 2025 ist es, den Anteil der Lieferant:innen, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden, auf 80 Prozent zu erhöhen.

## ANHANG

### KENNZAHLEN ÖKOLOGIE

#### Kreislaufwirtschaft

Kreislaufwirtschaft	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
PET to PET Recyclat in österreichischen PET-Getränkeflaschen	to	15.114	16.259	18.646	19.000
Anteil Recyclat von PET to PET (Rohstoff aus AT) in der PET-Getränkeflasche in Österreich (Gesamtabsatz PET to PET)	%	41,0%	51,6%	43,7%	-
Anteil Recyclat von PET to PET (Rohstoff außerhalb AT) in der PET-Getränkeflasche in Österreich (Gesamtabsatz PET to PET)	%	59,0%	48,4%	56,3%	-
Wasseranteil, der im geschlossenen Kreislauf gehalten wird	%	67,5%	62,1%	64,1%	65%
Wasserverbrauch (Gesamtwasserverbrauch pro Jahr)	m <sup>3</sup>	23.637	22.592	23.118	-
Wasserverbrauch bezogen auf eine Tonne Inputmaterial	m <sup>3</sup> /to	0,9	0,7	0,7	0,6

## Energie

Energie	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
Stromverbrauch absolut (aus 100% erneuerbaren Energieträgern) (GRI 302-1)	kWh	13.008.300	16.683.480	15.686.869	-
Gasverbrauch absolut (inkl. Dampferzeugung) (GRI 302-1)	kWh	5.930.480	6.761.902	6.046.994	-
Eigenversorgung Energie (PV-Anlage)	kWh	k.A.	k.A.	252.808	-
Eigenversorgung Energie	%	0,0%	0,0%	1,6%	8%

## Klimaschutz & Dekarbonisierung

Klimaschutz und Dekarbonisierung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
<b>THG- Emissionen (market based)</b>					
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (GRI 305-1)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.239	1.412	1.277	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 2 (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	0	0	0	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 3	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	587	772	654	-
Summe energiebedingte THG-Emissionen	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.826	2.183	1.932	-
Spezifischer Carbon Footprint	kg CO <sub>2</sub> - Äqu. / t Output		83	79	75
<b>THG- Emissionen (location based)</b>					
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 2 (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	2.179	2.794	2.585	-
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 3 (GRI 305-2)	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	1.182	1.456	1.351	-
Summe energiebedingte THG-Emissionen	t CO <sub>2</sub> - Äqu. / a	4.599	5.661	5.214	-

## KENNZAHLEN SOZIALES

Personalstruktur	Einheit	2021	2022	2023	GRI Standards
<b>Geschäftsführung</b>	MA	1	2	2	GRI 2-7a
Frauen in der Geschäftsführung	MA	0	0	0	405-1
Männer in der Geschäftsführung	MA	1	2	2	405-1
Frauen	%	0,0%	0,0%	0,0%	405-1
Männer	%	100,0%	100,0%	100,0%	405-1
davon Altersgruppe <30	MA	0	0	0	405-1
davon Altersgruppe 30-50	MA	0	1	1	405-1
davon Altersgruppe >50	MA	1	1	1	405-1
Altersgruppe <30	%	0,0%	0,0%	0,0%	405-1
Altersgruppe 30-50	%	0,0%	50,0%	50,0%	405-1
Altersgruppe >50	%	100,0%	50,0%	50,0%	405-1
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	MA	0	1	1	GRI 2-7b
Region global (Umkreis ab 26 km)	MA	1	1	1	GRI 2-7b
<b>Abteilungsleiter:innen</b>	MA	7	6	6	GRI 2-7a
Frauen als Abteilungsleiterinnen	MA	2	2	3	405-1
Männer als Abteilungsleiter	MA	5	4	3	405-1
Frauen	%	28,6%	33,3%	50,0%	405-1
Männer	%	71,4%	66,7%	50,0%	405-1
davon Altersgruppe <30	MA	0	0	0	405-1
davon Altersgruppe 30-50	MA	5	5	3	405-1
davon Altersgruppe >50	MA	2	1	3	405-1

Altersgruppe <30	%	0,0%	0,0%	0,0%	405-1
Altersgruppe 30-50	%	71,4%	83,3%	50,0%	405-1
Altersgruppe >50	%	28,6%	16,7%	50,0%	405-1
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	MA	5	5	5	GRI 2-7b
Region global (Umkreis ab 26 km)	MA	2	1	1	GRI 2-7b
<b>Angestellte (exkl. Geschäftsführung und Abteilungsleitung)</b>	MA	8	12	14	GRI 2-7a
Weibliche Angestellte	MA	7	10	10	405-1
Männliche Angestellte	MA	1	2	4	405-1
Frauen	%	87,5%	83,3%	71,4%	405-1
Männer	%	12,5%	16,7%	28,6%	405-1
davon Altersgruppe <30	MA	0	0	1	405-1
davon Altersgruppe 30-50	MA	5	9	10	405-1
davon Altersgruppe >50	MA	3	3	3	405-1
Altersgruppe <30	%	0,0%	0,0%	7,1%	405-1
Altersgruppe 30-50	%	62,5%	75,0%	71,4%	405-1
Altersgruppe >50	%	37,5%	25,0%	21,4%	405-1
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	MA	4	5	7	GRI 2-7b
Region global (Umkreis ab 26 km)	MA	4	7	7	GRI 2-7b
<b>Arbeiter:innen</b>	MA	61	75	73	GRI 2-7a
Arbeiterinnen	MA	6	6	6	405-1
Arbeiter	MA	55	69	67	405-1
Frauen	%	9,8%	8,0%	8,2%	405-1
Männer	%	90,2%	92,0%	91,8%	405-1

davon Altersgruppe <30	MA	3	5	8	405-1
davon Altersgruppe 30-50	MA	47	52	47	405-1
davon Altersgruppe >50	MA	11	18	18	405-1
Altersgruppe <30	%	4,9%	6,7%	11,0%	405-1
Altersgruppe 30-50	%	77,0%	69,3%	64,4%	405-1
Altersgruppe >50	%	18,0%	24,0%	24,7%	405-1
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	MA	40	53	49	GRI 2-7b
Region global (Umkreis ab 26 km)	MA	21	22	24	GRI 2-7b
<b>Mitarbeiter:innen gesamt (inkl. Lehrlinge + leitende Funktion)        PET to PET</b>	MA	76	93	93	GRI 2-7a
Mitarbeiterinnen	MA	15	18	20	405-1
Mitarbeiter	MA	61	75	73	405-1
Frauen	%	19,7%	19,4%	21,5%	405-1
Männer	%	80,3%	80,6%	78,5%	405-1
davon Altersgruppe <30	MA	3	5	9	405-1
davon Altersgruppe 30-50	MA	57	66	61	405-1
davon Altersgruppe >50	MA	16	22	23	405-1
Altersgruppe <30	%	3,9%	5,4%	9,7%	405-1
Altersgruppe 30-50	%	75,0%	71,0%	65,6%	405-1
Altersgruppe >50	%	21,1%	23,6%	24,7%	405-1
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)		49	63	61	405-1
Region global (Umkreis ab 26 km)		27	30	32	405-1
Mitarbeiter:innen mit Behinderung	MA	2	1	2	405-1

Es gab keine Fälle von Diskriminierungen, die von Mitarbeiter:innen der PET to PET Recycling Österreich GmbH zur Anzeige gebracht wurden.	Anzahl	0	0	0	406-1
<b>Anzahl von Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind</b>	MA	15	18	20	GRI 2-30
Anteil von Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	%	19,7%	19,4%	21,5%	GRI 2-30
<b>Beschäftigungsverhältnisse</b>					
<b>Arbeitsverträge</b>					GRI 2-7 b
<b>Unbefristete Verträge</b>	Anzahl	77	93	93	GRI 2-7 b
Frauen	Anzahl	15	18	19	GRI 2-7 b
Männer	Anzahl	62	75	74	GRI 2-7 b
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	Anzahl	50	63	62	GRI 2-7 b
Region global (Umkreis ab 26 km)	Anzahl	27	30	31	GRI 2-7 b
<b>Befristete Verträge</b>	Anzahl	0	0	0	GRI 2-7 b
Frauen	Anzahl	0	0	0	GRI 2-7 b
Männer	Anzahl	0	0	0	GRI 2-7 b
Region lokal (Umkreis ≤ 25 km)	Anzahl	0	0	0	GRI 2-7 b
Region global (Umkreis ab 26 km)	Anzahl	0	0	0	GRI 2-7 b
<b>Anzahl Teilzeitbeschäftigte (Jahresdurchschnitt)</b>	MA	7	13	14	GRI 2-7 b
Frauen in Teilzeit (Jahresdurchschnitt)	MA	5	10	10	GRI 2-7 b
Männer in Teilzeit (Jahresdurchschnitt)	MA	2	3	4	GRI 2-7 b
Anteil Frauen in Teilzeit zu allen beschäftigten Frauen	%	36,1%	53,7%	50,0%	GRI 2-7 b
Anteil Männer in Teilzeit zu allen beschäftigten Männern	%	3,3%	4,2%	5,5%	GRI 2-7 b
<b>Mitarbeiterfluktuation</b>					GRI 2-7 e
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit gesamt	Jahre	7,9	7,8	8,2	GRI 401-1

Geschäftsleitung	Jahre	13,3	14,3	15,2	GRI 401-1
Abteilungsleiter:innen	Jahre	9,1	7,7	7,5	GRI 401-1
Arbeiter:innen (inkl. Lehrlinge)	Jahre	4,4	4,5	5,7	GRI 401-1
Angestellte (exkl. Geschäftsführer:innen und Abteilungsleiter:innen)	Jahre	4,9	4,9	4,3	GRI 401-1
<b>Neueinstellungen gesamt</b>	MA	39	45	27	401-1
Neueinstellungen Frauen	MA	11	9	9	401-1
Neueinstellungen Männer	MA	28	36	18	401-1
Neueinstellungsrate Frauen (auf weibliche Gesamtbelegschaft bezogen)	%	73,3%	50,0%	45,0%	401-1
Neueinstellungsrate Männer (auf männliche Gesamtbelegschaft bezogen)	%	45,9%	48,0%	24,7%	401-1
Neueinstellungen <30	MA	7	6	10	401-1
Neueinstellungen 30-50	MA	25	32	13	401-1
Neueinstellungen >50	MA	7	7	4	401-1
Neueinstellungsrate <30	%	9,2%	6,5%	10,8%	401-1
Neueinstellungsrate 30-50	%	32,9%	34,4%	14,0%	401-1
Neueinstellungsrate >50	%	9,2%	7,5%	4,3%	401-1
Neueinstellungsrate gesamt (auf Gesamtbelegschaft bezogen)	%	51,3%	48,4%	29,0%	401-1
<b>Austritte gesamt</b>	Anzahl	36	29	28	401-1
Austritte Frauen	MA	10	6	8	401-1
Austritte Männer	MA	26	23	20	401-1
Austrittsrate Frauen (auf weibliche Gesamtbelegschaft bezogen)	%	66,7%	33,3%	40,0%	401-1
Austrittsrate Männer (auf männliche Gesamtbelegschaft bezogen)	%	42,6%	30,7%	27,4%	401-1
Austritte <30	MA	6	3	8	401-1
Austritte 30-50	MA	24	25	14	401-1

Austritte >50	MA	6	1	6	401-1
Austritte <30 (auf Gesamtbelegschaft bezogen)	%	7,9%	3,2%	8,6%	401-1
Austritte 30-50 (auf Gesamtbelegschaft bezogen)	%	31,6%	26,9%	15,1%	401-1
Austritte >50 (auf Gesamtbelegschaft bezogen)	%	7,9%	1,1%	6,5%	401-1
Austrittsrate gesamt (auf Gesamtbelegschaft bezogen)	%	47,4%	31,2%	30,1%	401-1
Mitarbeiterfluktuation in der weiblichen Belegschaft	%	13,2%	6,5%	8,6%	401-1
Mitarbeiterfluktuation in der männlichen Belegschaft	%	34,2%	24,7%	21,5%	401-1
Mitarbeiterfluktuation gesamt Berechnung	%	47,4%	31,2%	30,1%	GRI 2-7 e

### Mitarbeiter:innen

Anzahl geleisteter Arbeitsstunden	Anzahl	129.852	147.402	162.622	403-9 (2018)
Anzahl gemeldeter Beinaheunfälle	Anzahl	1	3	5	403-9 (2018)
Anzahl Arbeitsunfälle	Anzahl	4	3	6	403-9 (2018)
Rate an Arbeitsunfällen	(basierend auf 1 Million geleisteter Arbeitsstunden)	31	20	37	403-9 (2018)
Anzahl schwerwiegender Arbeitsunfälle (exkl. Todesfälle)	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Rate an schwerwiegenden Arbeitsunfällen (exkl. Todesfälle)	(basierend auf 1 Million geleisteter Arbeitsstunden)	0	0	0	403-9 (2018)
Anzahl Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Rate an Arbeitsunfällen mit Todesfolge	(basierend auf 1 Million geleisteter Arbeitsstunden)	0	0	0	403-9 (2018)

### Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von schwerwiegenden Arbeitsunfällen bergen

Unachtsamkeit	Anzahl	4	3	5	403-9 (2018)
Missachtung der Arbeitsvorschriften	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Materialverschleiß	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)



Wegunfall	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Sonstiges	Anzahl	0	0	1	403-9 (2018)
<b>Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind</b>					GRI 2-8
Anzahl Leiharbeiter:innen, wobei es im Sommer zu saisonalen Schwankungen kommt.	MA Anzahl	17	0	0	GRI 2-8 a
Anzahl Leiharbeiter:innen, wobei es im Sommer zu saisonalen Schwankungen kommt.	Durchschnitt	1	0	0	
Arbeitskräfteüberlassung	MA	0	0	0	GRI 2-8 a
Werkvertrag	MA	0	0	0	GRI 2-8 a
Payroll	MA	0	0	0	GRI 2-8 a
<b>Arbeitssicherheit</b>					
<b>Leiharbeiter:innen</b>					
Anzahl geleisteter Arbeitsstunden	Anzahl	1.882	0	0	403-9 (2018)
Arbeitsunfälle Leiharbeiter:innen	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Rate an Arbeitsunfällen von Leiharbeiter:innen	(basierend auf 1 Million geleisteter Arbeitsstunden)	0	0	0	403-9 (2018)
Anzahl schwerwiegender Arbeitsunfälle (exkl. Todesfälle)	Anzahl	0	0	0	403-9 (2018)
Rate an schwerwiegenden Arbeitsunfällen (exkl. Todesfälle)	(basierend auf 1 Million geleisteter Arbeitsstunden)	0	0	0	403-9 (2018)

## KENNZAHLEN ÖKONOMIE

### Qualitätssicherung & Digitalisierung

Qualitätssicherung & Digitalisierung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten (GRI 418-1)	Anzahl	0	0	0	0

Qualitätssicherung & Digitalisierung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
<b>Ausbeute der österreichischen PET Sammelware</b>	%	k.A.	92,0%	90,1%	95%
Aus den PET-Getränkeflasche entstehen:					
davon gewaschene Flakes	%	k.A.	72,0%	75,6%	-
davon Nebenprodukte (PO, Draht,...)	%	k.A.	20,0%	14,5%	-
Restfeuchtigkeit	%	k.A.	1,2%	2,1%	-
Abfall gesamt	%	k.A.	6,8%	7,8%	-

### Beschaffung

Beschaffung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
<b>Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden</b>					
Anzahl (GRI 414-1)	Anzahl	0	0	0	-
Anzahl in % (GRI 414-1)	%	0	0	0	80%

Beschaffung	Einheit	2021	2022	2023	Ziel bis 2025
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen (GRI 204-1)	%	90,1%	74,8%	81,1%	90%

## GRI INDEX

### ALLGEMEINE ANGABEN

GRI-Standards	Angabe	Verweis
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>	2-1 Organisationsprofil	4
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	8
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	8
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	8
	2-5 Externe Prüfung	8
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	4
	2-7 Angestellte	35
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	41
<b>Unternehmensführung</b>	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	5
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	5
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	5
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	5
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	5
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9

GRI-Standards	Angabe	Verweis
	2-15 Interessenkonflikte	-
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	5
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	9
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	4
<b>Unternehmensführung</b>	2-19 Vergütungspolitik	6
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	6
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (Dieser Punkt wird infolge von Vertraulichkeits- beschränkungen und des Schutzes personenbezogener Daten nicht ausgeführt.)	-
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	9
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	7
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	7
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	7
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	7
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	7
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13
<b>Einbindung von Stakeholder</b>	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	4
	2-30 Tarifverträge	7, 38
<b>Wesentlichkeitsanalyse</b>	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	10
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	10

## ÖKOLOGIE

GRI-Standards	Angabe	Verweis
Kreislaufwirtschaft	3-3 Management von wesentlichen Themen	14
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	14
Energie	3-3 Management von wesentlichen Themen	17
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	17
Klimaschutz & Dekarbonisierung	3-3 Management von wesentlichen Themen	18
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	18, 35
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	18, 35

## SOZIAL

GRI-Standards	Angabe	Verweis
Attraktiver Arbeitgeber & Beschäftigung	3-3 Management von wesentlichen Themen	21
	401-1 Neu eingestellte Angestellte & Angestelltenfluktuation	21, 35
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	21
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	21
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3-3 Management von wesentlichen Themen	25
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	25
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	25
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	25

GRI-Standards	Angabe	Verweis
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>403-4</b> Mitarbeiter:innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>25</b>
	<b>403-5</b> Mitarbeiter:innenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>25</b>
	<b>403-6</b> Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	<b>25</b>
	<b>403-7</b> Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>25</b>
	<b>403-8</b> Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	<b>25</b>
	<b>403-9</b> Arbeitsbedingte Verletzungen	<b>25, 35</b>

<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	<b>3-3</b> Management von wesentlichen Themen	<b>27</b>
	<b>405-1</b> Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	<b>27, 35</b>
	<b>406-1</b> Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<b>27, 35</b>

## ÖKONOMIE

GRI-Standards	Angabe	Verweis
<b>Qualitätssicherung und Digitalisierung</b>	<b>3-3</b> Management von wesentlichen Themen	<b>29</b>
	<b>418-1</b> Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten	<b>29, 42</b>

<b>Beschaffung</b>	<b>3-3</b> Management von wesentlichen Themen	<b>32</b>
	<b>414-1</b> Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	<b>32, 42</b>
	<b>204-1</b> Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen	<b>32, 42</b>

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** PET to PET Recycling Österreich GmbH,  
SET Straße 10, 7052 Müllendorf

**Konzept und Text:** Michael Dittmann, PET to PET  
Recycling Österreich GmbH, Johanna Mayer,  
unfold consulting GmbH

**Fachliche Beratung:** Roland Fehringer, c7-consult e.U.

**Gestaltung:** Andrea Ehrenhammer,  
Instant Design GmbH

**Lektorat:** Axel Zuschmann und Victoria Abulesz, Ecker  
& Partner Öffentlichkeitsarbeit und Public Affairs GmbH

**Fotos:** PET to PET Recycling Österreich GmbH,  
Andi Bruckner, ELIN GmbH

