

## Code of Business Conduct

GREIF Mietwäsche

### VORWORT

---

Zuverlässige Mietwäsche seit über 100 Jahren: Das familiengeführte Unternehmen GREIF Mietwäsche steht für individuellen Service und innovative Dienstleistungen im Bereich der Mietwäsche. Denn die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse jedes einzelnen Kunden haben bei uns immer Vorrang. Deutschlandweit sorgen mehr als 1.200 Mitarbeiter aus der GREIF-Familie tagtäglich hochflexibel für frische Wäsche nach Wunsch in Hotellerie und Gastronomie.

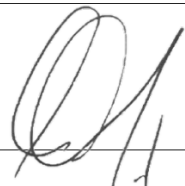
### Kunden, Partner und Mitarbeiter gehören bei uns zur Familie

In puncto Mietwäsche dreht sich bei GREIF seit über 100 Jahren alles um Nähe, Service, Leidenschaft. Deutschlandweit wie auch im benachbarten Österreich verbinden Kunden, Partner und Mitarbeiter mit uns die Werte Beständigkeit, Individualität, Innovation und Verantwortung.

Effizientes und nachhaltiges Handeln sowie Loyalität und Spaß an der Arbeit sind unser täglicher Antrieb. Als zuverlässiger und lösungsorientierter Dienstleister richten wir uns an den individuellen Wünschen unserer Kunden aus. Und auch unsere Mitarbeiter und Partner schätzen diese ganz persönlichen Vorteile eines verantwortungsvollen Familienunternehmens.

Ort, Datum    Augsburg, 14.11.2023

---

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. Greif", written over a horizontal line.

Markus Greif  
Geschäftsführer

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. Greif", written over a horizontal line.

Martin Greif  
Geschäftsführer

## GELTUNGSBEREICH UND UMSETZUNG

---

Unser Verhaltenskodex ist die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen und richtet sich an unsere Zulieferer sowie weitere Geschäftspartner.

Entsprechend erwarten wir von dieser Anspruchsgruppe, dass die Anforderungen in den betreffenden Geschäftsaktivitäten anerkannt und eingehalten werden. Zulieferer und Geschäftspartner sind angehalten, die Grundsätze des Verhaltenskodex in die eigene Lieferkette weiterzugeben und deren Einhaltung sicherzustellen.

Unser Ziel ist es, unsere Unternehmensaktivitäten sozial und ökologisch verantwortungsvoll und nachhaltig zu gestalten. Dafür unterstützen wir die Implementierung von Sozial- und Umweltstandards in unserer Lieferkette.

Die Anforderungen des Verhaltenskodex basieren auf den international anerkannten ILO-Kernarbeitsnormen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Dieser Verhaltenskodex entspricht den Mindestanforderungen, die wir an unsere Zulieferer stellen. Es sind dabei stets die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze zu beachten. Sollten diese höhere Standards fordern, sind diese höheren Standards zu befolgen.

Wir bei GREIF Mietwäsche verpflichten uns, die kontinuierliche Einhaltung und Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Bereich der Umwelt- und Sozialstandards in unserer Lieferkette zu überwachen. Dafür stellen wir mit den beauftragten Personen im Unternehmen Ressourcen zur Verfügung und werden angemessene Anstrengungen bei der Umsetzung unserer Grundsätze unternehmen, wie auch bei der regelmäßigen Überprüfung, Weiterentwicklung und bei Bedarf der Anpassung. Wir behalten uns das Recht vor, Prüfungen durch unsere eigenen Mitarbeiter oder unabhängige Dritte durchzuführen.

Hinweise über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex nehmen wir sehr ernst. Sollten Anforderungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden, behalten wir uns angemessene Maßnahmen vor.

Haben Sie Hinweise über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, treten Sie bitte mit uns über das Kontaktformular auf unserer Homepage in Kontakt.

<https://greif-mietwaesche.advowhistle.de/>

Jeder Hinweis wird zum Schutz der hinweisgebenden Person vertraulich behandelt und kann anonym eingereicht werden.

## GRUNDSÄTZE - MENSCHENRECHTE

---

### 1. Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeiter

Kinderarbeit ist nicht akzeptabel und das nationale gesetzliche Mindestalter für eine Erwerbsbeschäftigung ist einzuhalten. In jedem Fall sollen keine Personen beschäftigt werden, für die noch das nationale Pflichtschulalter gilt oder die jünger als 15 Jahre sind (ILO-Konvention 138).

Für jugendliche Arbeiter (zwischen 15 und 18 Jahren) gelten besondere Arbeitsvoraussetzungen. Die schlimmste Form der Kinderarbeit ist verboten und sie dürfen keine Arbeit ausführen, durch die ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Sittlichkeit gefährdet ist (ILO-Konvention 182). Entsprechend sind jegliche Formen der Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Prostitution, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und die Ausführung unerlaubter Tätigkeiten wie Drogenhandel verboten.

### 2. Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Gefängnisarbeit, Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Menschenhandel und andere unfreiwillige Arbeit und Dienstleistungen sind verboten (ILO-Konventionen 29 und 105).

### 3. Verbot von Diskriminierung

Die Menschenrechte sollen zu jeder Zeit gewahrt werden und wir sprechen uns vehement gegen die Anwendung von psychischer und physischer Gewalt aus. Entsprechend tolerieren wir keine körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, Einschüchterungsversuche, Mobbing, Beschimpfungen, sexuelle und andere Belästigungen oder die Androhung dieser Praktiken.

Wir setzen uns für Chancengleichheit und gegen eine Ungleichbehandlung ein, besonders in Bezug auf die Lohnhöhe, Weiterbildungsmöglichkeiten und Beförderungen. Diskriminierung aufgrund von Aussehen, Hautfarbe, ethnischer und nationaler Zugehörigkeit oder Abstammung, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Herkunftsklasse, sexueller Orientierung, Alter, Weltanschauung, Gesundheitsstatus, Behinderungen oder Beeinträchtigung wird nicht toleriert (in Anlehnung an ILO-Konventionen 100 und 111).

#### 4. Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und Gewerkschaftsbeitritt aller Mitarbeiter ist zu gewährleisten (ILO-Konventionen 87 und 98). Wenn die Vereinigungsfreiheit in dem Beschäftigungsland gesetzlich eingeschränkt oder verboten ist, sollten die Prinzipien der Vereinigungsfreiheit dennoch respektiert und entsprechend vergleichbare Regelungen gefunden werden.

Die Arbeitnehmervertreter dürfen in der Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen nicht behindert oder diskriminiert werden. (ILO-Konvention 135 und Empfehlung 143).

## **GRUNDSÄTZE - ARBEITSRECHTE**

---

#### 5. Arbeitszeiten und Vergütung

Die Arbeitszeiten müssen den nationalen Gesetzen in dem Beschäftigungsland und den Industriestandards entsprechen. Die reguläre Wochenarbeitszeit von max. 48 Stunden darf nicht regelmäßig überschritten werden. Überstunden sind ausschließlich freiwillig zu leisten und dürfen nicht mehr als 12 Stunden in der Woche betragen. Sie sollten die Ausnahme und nicht die Regel sein. Überstunden werden mindestens entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in dem Beschäftigungsland vergütet oder entsprechen der in Kollektivverträgen festgehaltenen Kompensation (ILO-Konvention 1). Nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen erhalten die Mitarbeiter mindestens einen arbeitsfreien Tag.

Die Höhe des gezahlten Lohnes muss mindestens dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn in dem Beschäftigungsland entsprechen, dem Industriestandard oder der Vereinbarung von kollektivvertraglichen Verhandlungen. Es ist darauf zu achten, dass der gezahlte Lohn den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter und ihrer Familien entspricht.

Ein Teil des Einkommens soll außerdem zur freien Verfügung stehen (ILO-Konventionen 26 und 131). Lohnabzüge sind ausschließlich entsprechend der nationalen, gesetzlichen Vorgaben im Beschäftigungsland zulässig und in keinem Fall als Disziplinarmaßnahme erlaubt.

## 6. Arbeitsbedingungen

Die nationalen, gesetzlichen Vorgaben im Beschäftigungsland zu den Arbeits- und Sozialrechten sind einzuhalten. Jeder Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis frei wählen und wird vor Aufnahme der Arbeit über die Arbeitsbedingungen informiert, besonders über seine Rechte und Pflichten, die erwarteten Arbeitszeiten, die Kündigungsfristen, die Vergütung und Zahlungsbedingungen. Diese sind den Arbeitnehmern verständlich, in schriftlicher Form und in ihrer Muttersprache als Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Die Beschäftigung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte darf nicht zu Folter, körperlichen oder seelischen Misshandlungen oder einer Missachtung der Vereinigungsfreiheit aufgrund fehlender angemessener Unterweisung oder Kontrolle führen.

## **GRUNDSÄTZE - ARBEITSSICHERHEIT**

---

### 7. Gesundheitsrisiken

Die Arbeitsumgebung und Sanitäreinrichtungen sowie Wohn- und Pausenbereiche sollen sicher und hygienisch sein. Dabei ist ebenfalls der Zugang zu sauberem Trinkwasser zu gewährleisten.

Auf einen optimalen Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz ist zu achten. Dieser soll sich an den aktuellen Industriestandards und Kenntnissen über branchenspezifische Gefahren orientieren. Risiken, die zu Unfällen, Verletzungen oder arbeitsbedingten Erkrankungen führen, sollen nach bestem Wissen und Gewissen vermieden werden. Dazu werden regelmäßig Risikobewertungen durchgeführt, um Gefahrenquellen vorab zu identifizieren und zu eliminieren (in Anlehnung an ILO-Konvention 155). Die Arbeitsbelastung darf nicht zu einer übermäßigen geistigen oder körperlichen Ermüdung führen. Die Arbeitnehmer sollen in den relevanten Arbeitsschutzthemen geschult und geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und verwendet werden.

Das Verursachen von schädlichen Bodenveränderungen, Lärmemissionen, Verunreinigungen des Wassers und der Luft, sowie übermäßiger Wasserverbrauch, sind verboten.

Außerdem sind die widerrechtliche Zwangsräumung und der widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern durch Erwerb, Bebauung oder andere Nutzung verboten, die die Lebensgrundlage einer Person sichert.

## GRUNDSÄTZE - UMWELT

---

### 8. Umweltschutz und Ressourcenschonung

Es ist auf Umweltschutz und einen schonenden Umgang mit Ressourcen in allen Geschäftsaktivitäten zu achten. Dabei sollen geltende gesetzliche Vorgaben im Beschäftigungsland zur Verringerung von ökologischen Auswirkungen eingehalten werden. Die Möglichkeiten zur Reduzierung von schädlichen Umwelteinflüssen wie Emissionen in Luft, Wasser und Boden oder Lärmbelastung werden kontinuierlich überprüft, angepasst und verbessert. Auch Möglichkeiten zur Einsparung von Energie-, Wasser-, Chemikalienverbräuchen sowie anderer Ressourcen und Rohstoffen sind zu prüfen und im besten Falle umzusetzen.

Die Verwendung von Quecksilber und seinen Verbindungen und die Behandlung von Quecksilberabfällen entsprechend dem Minamata-Übereinkommen sind verboten.

Bei der Verwendung von Chemikalien und Schadstoffen sind mindestens die nationalen gesetzlichen Vorgaben vor Ort einzuhalten.

### 9. Abfallmanagement

Die Verwendung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Produktionsabfällen, Hausmüll, Schadstoffen und Chemikalien muss fachgerecht, verantwortungsvoll und gemäß der Verordnung (EU) 2019/1021 (EU POP-Verordnung) erfolgen. Die Ausfuhr von gefährlichen Abfällen entsprechend des Basler Übereinkommens ist verboten. Dabei sollen international anerkannte Standards zur Orientierung herangezogen werden.

## GRUNDSÄTZE – ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

---

Ein vertrauensvoller, wertschätzender Umgang mit unseren Zulieferern ist für uns eine grundlegende Basis für unsere Geschäftsbeziehungen. Dabei erwarten wir ein Verhalten, das jeglicher Bestechung, Vorteilsnahme oder Korruption entgegenwirkt und ausschließt.

Finanzielle oder sonstige Zuwendungen, um eine bevorzugte Behandlung zu erreichen, sind weder an unsere Mitarbeiter, unsere Geschäftspartner noch an Amtsträger erlaubt.

Geschäftliche Entscheidungen sind ausschließlich im Sinne des Unternehmens auf sachlicher Ebene zu treffen. Interessenskonflikte sind deshalb mit aller Vorsicht zu vermeiden. Sollte dies nicht möglich sein, müssen sie uns gegenüber ohne Verzögerung transparent gemacht werden

Dem Schutz persönlicher Daten, dem Unternehmenseigentum und dem geistigen Eigentum Dritter messen wir eine große Bedeutung zu und setzen ein großes Verantwortungsbewusstsein voraus. Besonders personenbezogene Daten sind zu schützen und vertraulich, entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), zu behandeln. Geltende kartellrechtliche Vorgaben sind unbedingt einzuhalten, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten.

## BESTÄTIGUNG ZULIEFERER

---

Wir bestätigen hiermit die Grundsätze dieses Verhaltenskodex in unseren Unternehmensaktivitäten umzusetzen. Des Weiteren werden wir den Inhalt in der Landessprache an unsere Mitarbeiter kommunizieren und unsere eigenen Zulieferer ermutigen den Inhalt ebenfalls umzusetzen und in ihrer Lieferkette weiterzugeben. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Unternehmen

.....

Adresse

.....

Verantwortliche Ansprechperson

.....

E-Mail

.....

Telefonnummer

.....

Ort, Datum

---

---

Name

Unterschrift

Firmenstempel