

Nachhaltigkeitsbericht

nach GRI Content Index 2022/23

Mit KPIs und Doppelter Wesentlichkeits-Analyse

Lebensqualität
Unternehmenssicherung
Nachhaltigkeit

Erstellt von:
Herr Darvin Nowak Leiter für CSR und Nachhaltigkeit
Greif Holding GmbH & Co.KG

Extern geprüft von:
Deutsches Institut für Nachhaltigkeit
& Ökonomie

Datum:
30.11.2023

GRI Content Index 2022

Der GRI INHALTSINDEX befindet sich auf den Seiten 59-61 am Ende des Berichts.

1. Allgemeine Angaben S. 5

GRI 102	Unternehmensprofil
	Strategie
	Ethik und Integrität
	Unternehmensführung
	17 SDGs
	Doppelte Wesentlichkeits-Analyse
	KPIs
	Global Compact
	Stakeholdereinbeziehung
	Berichtsprofil

2. Erfolgreiches Wirtschaften S. 35

GRI 103	Managementansatz
GRI 201	Aktuelle wirtschaftliche Performance
GRI 202	Marktpräsenz
GRI 203	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
GRI 204	Beschaffungspraktiken für eine nachhaltige Beschaffung
GRI 205	Korruptionsbekämpfung, geprüfter Standort zur Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, Menschenrechten, gegen Kinderarbeit und Ausbeutung
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI Content Index 2022

Der GRI INHALTSINDEX befindet sich auf den Seiten 59-61 am Ende des Berichts.

3. Ökologisch sinnvolles Handeln S. 40

GRI 301	Materialien
GRI 302	Energie
GRI 303	Wasser
GRI 304	Biodiversität
GRI 305	Emissionen
GRI 306	Abfall-Management
GRI 307	Abwässer und Abfälle
GRI 307	Umwelt-Compliance
GRI 308	Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung

4. Soziales Verantworten S. 54

GRI 401	Beschäftigung
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
GRI 404	Aus- und Weiterbildung
GRI 405	Vielfalt, Integration und Chancengleichheit
GRI 406	Nichtdiskriminierung
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
GRI 408	Kinderarbeit
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit
GRI 410	Menschenrechtspolitik und Verfahren
GRI 412	Diversität der Mitarbeiter und Kontrollorgane
GRI 414	Soziale Lieferanten-Bewertung
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit
GRI 418	Datenschutz
GRI 419	Formelle Richtlinien und deren Einhaltung / weitere Zertifizierungen



Kapitel 1

Allgemeine
Angaben

GRI 102 – 1

Vollständige Bezeichnung des Unternehmens

Greif Holding GmbH & Co.KG

GRI 102 – 2

Wichtigste Branchen, Leistungen und Produkte

Unseren ausschließlich gewerblichen Partnern und Kunden bieten wir national und international ein breites Spektrum an Leistungen und Produktvarianten. Mit einer Vielzahl an auch individuellen Lösungen, die sich immer eng nach den Anforderungen unserer Kunden orientieren, und einem hoch professionellem Logistik- und Liefermanagement sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

Branchen:

Hotellerie und Gastronomie

Leistungen und Produkte:

GREIF Mietwäsche bietet deutschlandweit flexibel Miettextilien für Hotellerie und Gastronomie. Mit über 100 Jahren Erfahrung, liefert das familiengeführte Unternehmen alles nach Bedarf – von der Bettwäsche, Frottierwäsche, Tischwäsche, Berufskleidung und Küchentextilien bis zu Schmutzfangmatten, Waschaumhygiene, Bedding Protection und Bettwaren. Stets pünktlich geliefert, frisch und hygienisch, in Design, Größe und Anzahl individuell nach Kundenwunsch. Miettextilien punkten mit geringen Investitionskosten und wegfallenden Ausgaben für Waschmaschinen, Lagerplatz, Wasch- und Logistikpersonal.

GREIF Mietwäsche steht für individuellen Service und innovative Dienstleistungen im Bereich der Mietwäsche.

Im Vergleich zu privaten Haushalten benötigen wir bei unseren Waschprozessen 75% weniger Wasser, 75% weniger Primärenergie und 40% weniger Waschmittel.

GRI 102 – 3

Hauptsitz des Unternehmens

Greif Holding GmbH & Co.KG

Zentrale:

Greif Holding GmbH & Co.KG
Sterzinger Straße 7
86165 Augsburg

Greif Holding GmbH & Co.KG Telekommunikation:

Telefon: +49 (0)821 / 79071 - 0
Telefax: +49 (0)821 / 719493

Greif Holding GmbH & Co.KG Online:

E-Mail: info@greif-mietwaesche.de
Internet: www.greif-mietwaesche.de

GRI 102 – 4

Tätigkeitsschwerpunkt und Anzahl der Standorte

Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der Greif Mietwäsche gibt es nicht.

Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Augsburg im Bundesland Bayern ist national und international tätig.

GRI 102 – 5

Rechtsform

Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft (GmbH & Co.KG & Co.KG)

Vertreten durch die Geschäftsführer Walter Greif, Markus Greif und Martin Greif.

GRI 102 – 6

Bediente Märkte

Die Greif Mietwäsche bedient ausschließlich gewerbliche Kunden. Dies in den Branchen: Hotellerie und Gastronomie

GRI 102 – 7

Größe des Unternehmens

Gesamtzahl der Beschäftigten:

1191 Mitarbeiter (Stand 31.12.2022)

Geschäftsstandort:

Die Greif Holding GmbH & Co.KG befindet sich in Augsburg / Bayern

Gesamtkapitalisierung nach Verbindlichkeiten:

Hierzu werden keine Zahlen veröffentlicht

Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:

Aufgrund einer interdisziplinären Arbeitsweise nicht exakt erfassbar.

GRI 102 – 8

Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte

Das Team der Greif Mietwäsche besteht aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zudem werden Duale Studenten, Werkstudenten, Auszubildende und Leiharbeiter beschäftigt.

Eine Aufschlüsselung nach Region, Herkunft, Alter und Geschlecht, Angestellten und weisungsgebundenem Personal wird geführt.

Saisonbedingte, oder auftragsbedingte Schwankungen der Mitarbeiterzahlen gibt es in keinem bedeutenden Umfang.

Bericht über unsere themenbezogenen **KPIs = Key Performance Indikator**

(Schlüsselkennzahlen zu Leistungen im Unternehmen/Unternehmensverbund)

1. Mitarbeiterstruktur:	Angabe	Mögliche Entwicklung 2023 / Bemerkungen und Ziele
1.1 Gesamte Belegschaft		Steigend
1.2 Männer	46%	
1.3 Frauen	54%	Tendenz steigend.
1.4 Frauen in Führungsposition	38%	Tendenz steigend.
1.5 Auszubildende		Es finden Ausbildungsförderungen in den jeweiligen Verbundunternehmen statt.
1.6 Nationalitäten		Ist kein Einstellungshindernis!
1.7 Menschen mit Behinderung		Ist kein Einstellungshindernis!
1.8 Fluktuationsquote		Unterscheidung der verschiedenen Fluktuationsquoten. Durch Maßnahmen ist die Tendenz sinkend
1.9 Gleichstellung	Ja	In allen Ebenen und Bereichen gelebt
2. Umwelt & Energie		
2.1 Stromverbrauch	10.154.293 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Momentan 100% Grünstrom.
2.2 Gasverbrauch	67.018.692 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Von 2017 bis 2023 um mehr als 24% gesunken.
2.3 Wasserverbrauch	417.478 m ³	Durch optimierten Verbrauch weiter sinkend. Eine Vielzahl von Maßnahmen.
2.4 CO ₂ -Emissionen	34.401t	Das Verhältnis zu den bearbeiteten t Wäsche ist Jahr für Jahr stark rückläufig.

2.5 Abfallaufkommen	566t	Wird weiter reduziert. Momentan liegt der Fokus auf dem Recyclen. Dafür werden weitere Partner evaluiert.
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz		
3.1 Unfallzahlen	k. A.	
3.2 Krankheitsquote	k. A.	
4. Aus- und Weiterbildung, Schulungen		
		Bemerkungen und Ziele
4.1 Stunden je Mitarbeiter und Jahr	Zwischen 7,8 und 8,5	Je nach Standort und Verbundpartner
4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	
4.3 Arbeits- und Menschenrechte	Ja	
4.4 Kundengesundheit und -Sicherheit	Ja	
4.5 Brandschutz	Ja	
4.6 Ersthelferunterweisung	Ja	
4.7 Nachhaltige Beschaffung	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
4.8 Lieferantenbewertungen nach CSR Nachhaltigkeits-Risikoanalyse	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Risikoanalyse auch bereits für Vorlieferanten abgeschlossen.
4.9 Lieferanten-Kontrolle nach REACH Compliance	Ja	
4.10 Umweltmanagement	Ja	
4.11 Energiemanagement	Ja	
4.12 Rohstoffmanagement	Ja	
4.13 Abfallmanagement	Ja	
4.14 Gefahrstoffmanagement	Ja	

4.15 Nachhaltigkeitsmanagement	Ja	
4.16 Unternehmens-Ethik	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten.
4.17 Menschenrechte	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
4.18 Biodiversität	Ja	Formelle Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung
4.19 Vermeidung und Verschwendung von Abfällen, Energie, Ressourcen und Rohstoffen	Ja	Bildung einer Arbeitsgruppe im Bereich Abfallmanagement.
4.20 Sensibilisierung für Korruption	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Wird geschult.

KPIs

5. Extern bestätigte, bzw. eingeführte Verfahren		Bemerkungen und Ziele
5.1 Flexible Arbeitszeitorganisation mit Ausgleich durch Bezahlung oder Freizeitausgleich	Ja	Entsprechend geltendem Gesetz
5.2 Antikorruptionsverfahren mit Abhilfesystem für Zuwiderhandlung	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird zudem im Unternehmen geschult
5.3 Verfahren zur Gleichstellung von Frauen. Geschäftsbeziehung zu Betrieben, die von Frauen geführt werden.	Ja	Wird im Bereich nachhaltige Beschaffung geschult
5.4 Beschwerdemanagement mit Abhilfeverfahren	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult
5.5 Verfahren zur Sicherstellung der Kundengesundheit	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
5.6 Maßnahmen nach Datenschutzverordnung. Sicherstellung von Datenschutz und Abhilfeverfahren bei Verstößen	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.

5.7 Science-Based Target auf 1,5°C. Managementsystem zur Überwachung der Verbräuche von Energie und Ressourcen. System zur permanenten Überwachung und Verbesserung	Ja	Nach Greenhouse Gas Protokoll und Scope 1; 2 und 3. Festgelegtes Science-Based Target auf 1,5°C nach Pariser Abkommen. Ziel der Netto-Null-Emission. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert.
---	----	--

GRI 102 – 9

Lieferkette

Die Greif Mietwäsche legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffung und achtet neben qualitativen Eigenschaften besonders auch auf die Herkunft beim Bezug von Waren über externe Lieferanten.

Dies ist auch im Compliance-Management und unserem Code of Conduct für Lieferanten des Unternehmens verankert. So achtet man auf:

- Zuverlässigkeit und faire Arbeitsweise
- Ressourcenschonung
- Leistungsfähigkeit
- Rückverfolgbarkeit der Waren und Rohstoffe
- Ökologische Verträglichkeit
- Ausschluss von Kinderarbeit, Korruption, Ausbeutung und Diskriminierung
- Einhaltung geltender Gesetze

Zudem ist ein Lieferantenbewertungssystem etabliert.

Mit einem Lieferantenbewertungsbogen werden konform des Lieferkettengesetzes auf freiwilliger Basis Lieferantenbefragungen umgesetzt. Dies unter anderem zu den Themen Umwelt, Energie, Unternehmensethik, CO₂-Emissionsreduzierung, Compliance und nachhaltige Beschaffung. Daraus abgeleitet wird ein Bewertungssystem zur Risikobewertung umgesetzt. Unser Managementsystem zur Lieferantenbewertung wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie im Rahmen einer durchgeführten Nachhaltigkeitszertifizierung bestätigt. Diese Zertifizierung wurde nach Inhalten der ISO 26000, CSR, UN-SDGs und ESG durchgeführt. Es fand ein umfassendes Audit vor Ort statt. Auch unsere Verpflichtung zur Orientierung und Anerkennung von CSR-Kriterien und deren öffentliche Positionierung wurden bestätigt.

GRI 102 – 9

Lieferkette (Fortsetzung)

Es wurde eine Materialpolicy eingeführt, mit den Zielen:

- Verringerung des Einsatzes von GMO-Saatgut in Textilien
- Siegel mit Zertifizierung der Einhaltung von Sozialstandards
- Sicherung einer nachhaltigen Forstwirtschaft, da zukünftiger Fokus auf dem Hauptrohstoff Holz der Regeneratfaser liegt.

Im Bereich der Regeneratfasern wird Lyocell aufgrund folgender Aspekte bevorzugt:

- Faserherstellung mit geringen ökologischen Auswirkungen und hoher Ressourceneffizienz
- Geschlossener Herstellungsprozess
- Biologisch abbaubar und kompostierbar
- Ausschluss von Bambusviscose

GRI 102 – 10

Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum

Keine Veränderungen in 2023

GRI 102 – 11

Vorsorgeprinzip

Vorsprung durch Innovation – das Vorsorgeprinzip des Unternehmens baut auf folgenden vier Ebenen auf:

1. Integriertes Qualitätsmanagement und digitaler Service.

Mit dem betrieblich entwickelten Qualitätsmanagement-Konzept sichern wir eine kontinuierlich hohe Leistungserbringung ab. Es beinhaltet alle Aspekte zur Sicherung und Dokumentation der umfassenden Qualität unserer Leistungen, Produkte und im Service. Von den auftragsspezifischen Anforderungen über Personaleinsatz- und Arbeitsablaufpläne, Sonderbeauftragungen, Reklamationsbearbeitung und die Qualitätskontrolle bis hin zur Beschaffung.

GRI 102 – 11

Vorsorgeprinzip (Fortsetzung)

Durch unseren online abrufbaren Service werden all diese Informationen transparent.

- Ganzheitliches umweltfreundliches Konzept
- Nachhaltige Dienstleistungen und ganzheitlicher Service
- Mitarbeiterweiterbildung und -Förderung
- Umwelt- und Klimaschutz
- Top moderne und umweltfreundliche Technik
- Elektronische Qualitätssicherung
- Innovatives Service Know-how

2. Bedarfsanalyse und Leistungsauswertung

Optimale Qualität und Top-Leistung setzen eine genaue Kenntnis über das jeweilige Produkt voraus. Wir wollen, dass unsere Kunden von Anfang an mit unseren Leistungen und Produkten zufrieden sind. Dafür schaffen wir zu Beginn unserer Zusammenarbeit die Voraussetzungen durch eine genaue Bedarfsanalyse, ein Ressourcen- und kostenoptimiertes Leistungskonzept, exakt auf die individuellen Anforderungen zugeschnitten.

GRI 102 – 11

Vorsorgeprinzip oder -Ansatz (Fortsetzung)

Durch regelmäßige Auswertungen fließen Kundenimpulse direkt in die Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung unserer Produkte und Leistungen.

Jeder Arbeitsprozess wird von uns sorgfältig nachgeprüft. Unser Ziel ist es, ein ehrliches Bild von unserer Arbeit im Sinne des Kunden zu ermöglichen, um maximale Kundenzufriedenheit zu erreichen.

1. Flexible Gestaltung der Arbeitsprozesse

Unser integriertes, auf Grundlage des Leitfadens der ISO 26000 zertifiziertes Qualitätssicherungssystem, garantiert die Einhaltung der Qualitätsstandards. Mit unserem digitalen Prozessmanagement entwickeln wir produktive, effiziente und damit kostenbewusste Arbeitsabläufe.

Zusätzlich haben wir einen systematischen Qualitätsprozess entwickelt, der unseren Kunden Sicherheit gibt, dass unsere Produkte und Methoden permanent im Hinblick auf Ökologie, Ökonomie und aktuelle Standards optimiert werden können.

GRI 102 – 11

Vorsorgeprinzip oder -Ansatz (Fortsetzung)

2. Orientierung an ISO 26000

Gesellschaftliche Verantwortung wird bei der Greif Mietwäsche am tatsächlichen Handeln im Unternehmen gemessen. Wir orientieren uns dabei an folgenden Aspekten der ISO 26000 und den UN-SDGs:

- Konsumentenangelegenheiten
- Transparenz
- Arbeitsschutzpraktiken
- Achtung der Arbeits-Menschenrechte
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Umwelt und Klima
- Organisationsführung
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit

GRI 102 – 11

Vorsorgeprinzip oder -Ansatz (Fortsetzung)

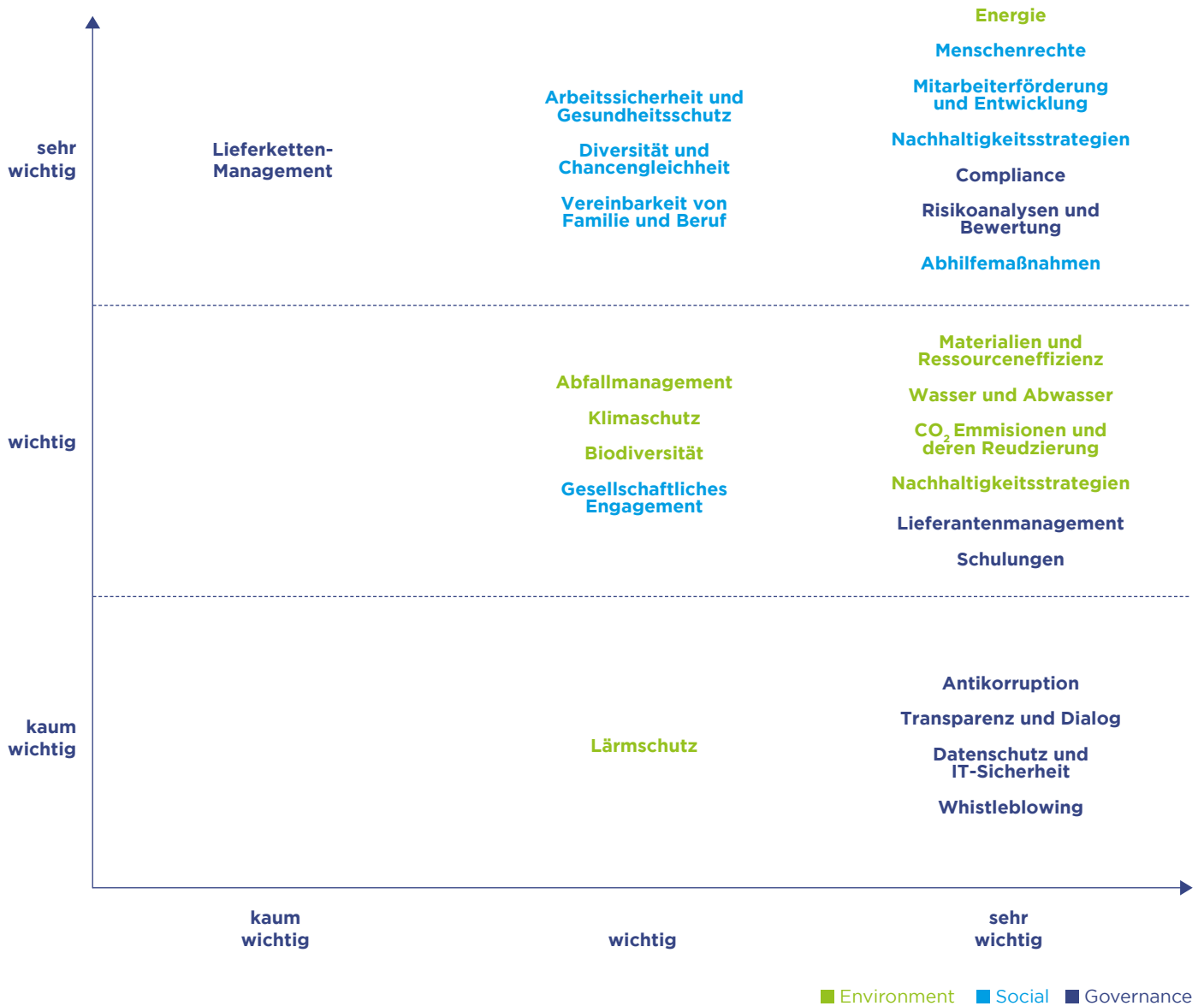
- Achtung der Interessen der Stakeholder
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft
- Rechenschaftsbericht
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Ethisches Verhalten

Wir bekennen uns zu den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Weltgemeinschaft und deren Agenda 2030.



Das Ziel unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse:

Inside-Out-Ansatz: Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt



Outside-In-Ansatz: Einwirkungen von Umweltthemen auf das Unternehmen

Themen der Wesentlichkeitsmatrix	Entsprechende GRI-Themen
Wirtschaftliche Leistung	Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen (GRI 416-2)
Lieferantenauswahl	Lieferkette (GRI 102-9) Emissionen (GRI 305)
Faire Beschäftigungsverhältnisse und Löhne	Tarifverhandlungen (GRI 102-41) Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (GRI 412)
Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Schulungen und Seminare
Compliance-Kultur	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen
Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung (GRI 205)
Energie	Energie (GRI 302)
Verhalten im Wettbewerb	Wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 206)
Emissionen	Emissionen (GRI 305)
Kundengesundheit und -sicherheit	Kundengesundheit und -sicherheit (GRI 416)

GRI 102 – 12

Externe Nachhaltigkeits-Initiativen Global Compact

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen zeigen wir regelmäßiges Engagement. Auch das Sponsoring von gesellschaftlichen und sozialen Aktivitäten wird von uns praktiziert. Zudem werden die Inhalte des **Global Compact** anerkannt. Wir sind Mitglied der Science Based Target Initiative.

Durch Mitarbeiterspenden konnten wir die Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien unterstützen. Weitere Spendenaktionen: Ukraine / Special Olympics / TV98 Erfurt / KITAS. Stellenanzeigen werden über Youfirm geschaltet und je gebuchter Anzeige pflanzt das Jobportal einen Baum.

GRI 102 – 13

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern: Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen.

Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

GRI 102 – 14

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und dem Menschen.

Vor dem Hintergrund unserer wertorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Textiler-Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen national zu werden. Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitern übernehmen wir Verantwortung für die Welt von morgen. Mit diesem Bewusstsein gehen wir täglich unserer Arbeit nach. Der respektvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns höchste Wertschätzung von Individuen und deren Lebensraum. Für uns ist dies ein nachhaltiger Weg, um zukünftige Generationen zu sichern und das Leben zu würdigen.

Der Nachhaltigkeitsgedanke fließt seit langem in unsere Arbeit ein. Einen wertvollen Beitrag für die Erhaltung der Gesundheit und für eine intakte Umwelt zu leisten, ist unser Ziel. Wir möchten unsere Kunden unterstützen, nachhaltige Aspekte ins eigene Unternehmen zu integrieren.

Ihr

Walter Greif, Markus Greif und Martin Greif

Walter Greif, Markus Greif und Martin Greif
Geschäftsführer der Greif Holding GmbH & Co.KG

GRI 102 – 15

Auswirkungen und Chancen

Erfolgreiches Wirtschaften

- Wirtschaftliche Zukunftsvorsorge durch umwelt- und sozialverträgliche Qualitäts- und Ertragssteigerung.
- Intelligente Innovationen entwickeln- bedürfnisgerechte, umwelt- und sozialverträgliche Leistungen und Produkte anbieten.
- Weltweite wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge verstehen und zukunftsfähig wirtschaften
- Arbeitsplätze erhalten, neue schaffen und die Aus- und Weiterbildung vorantreiben.

Ökologisch sinnvolles Handeln

- Ressourcen schonen und sinnvoll nutzen, Energieproduktivität und Rohstoffproduktivität optimieren
- Treibhausgase reduzieren, Schadstoffemissionen senken, Klimaschutz unterstützen.
- Erneuerbare Energien nutzen, emissionsstarke Energien absetzen.
- Ökosysteme und Artenvielfalt erhalten.
- Ökologische Rohstoffe integrieren
- Gesunde Lebens- und Arbeitsräume schaffen.
- Nachhaltige Beschaffung durch Schulungen und Lieferantenevaluierungen ausbauen

Soziales Verantworten

- Beschäftigungsniveau steigern, Chancengleichheit in Bildung & Berufsperspektive bieten.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Gleichberechtigung bei der Entlohnung von Frauen und Männern in der Gesellschaft fördern.
- Von interkulturelle Unternehmensführung profitieren
- Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Diskriminierung jeglicher Art
- Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz

GRI 102 – 16

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodex

Ehrlichkeit

Der ehrliche und offene Umgang miteinander schafft Vertrauen und Kontinuität.

Partnerschaft

Wir wollen unseren Kunden und Partnern dienen und auf Augenhöhe begegnen.

Individualität

Wir achten jeden Menschen, jeden Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter in seiner eignen individuellen Art. Denn jeder Einzelne komplettiert die Leistung der GREIF Mietwäsche.

Freude

Jeder von uns und das gesamte Team erfüllt täglich seine Aufgaben mit Freude und Engagement.

Inspiration

Durch unser innovatives Denken und Handeln sind wir Inspirationsquelle für unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter.

Verantwortung

Der Erfolg der GREIF Mietwäsche erwächst aus der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters.

Umwelt

Es ist uns ein Anliegen, die ERDE in einem besseren Zustand zu verlassen, als wir sie vorgefunden haben.

Entfaltung

Es liegt uns am Herzen, die persönliche Kraft in jedem von uns zu entfalten.

GRI 102 – 17

Verfahren für Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten

Die Zusammenarbeit aller Greif Mietwäsche Beschäftigten basiert auf einer auf Toleranz und Offenheit ausgerichteten und interkulturellen Unternehmensführung.

Alle Mitarbeiter werden entsprechend der unternehmensinternen – nach international anerkannten Standards – ökologischen, sozialen und arbeitsschutzbetreffenden Grundsätzen geschult, sodass diese Anwendung im Alltag finden.

Unternehmensphilosophie, Leitlinien, Compliance und Verhaltensregeln werden in einer eigens dafür entwickelten Arbeitsmatrix den Mitarbeitern kommuniziert und an die Hand gegeben.

Ein spezielles Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten, sowie Anliegen der Integrität ist im Unternehmen etabliert.

Es wird zudem im Betrieb ein offenes Miteinander gepflegt.

Mitarbeiter finden nach Bedarf bei den Kollegen des Personalmanagements offenes Gehör für persönliche Befindlichkeiten und Bedürfnisse.

GRI 102 – 18

Führungsstruktur

Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und gegenseitigem Wohlwollen.

Es ist das Arbeitsklima, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begeistert, motiviert und dazu bewegt, Verantwortung zu übernehmen.

Es ist unser Teamgeist, der uns eine enge partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden ermöglicht. Es ist der Drang, das qualitativ bestmögliche Ergebnis zu erreichen, dass uns stets dabei vorantreibt.

Für die Bereiche Nachhaltigkeit und CSR haben wir eine bundesweite Steuerungsgruppe implementiert. Diese besteht aus einzelnen Teams, die sich regelmäßig treffen und sich eines Fortschritts in den folgenden Bereichen verschrieben hat:

- Maschinen / Prozesse
- Fuhrpark / Mobilität
- Abfallwirtschaft / Umwelt
- Beschaffung / Einkauf
- Stakeholder / Soziales
- Compliance

GRI 102 – 19

Übertragung von Verantwortung

Alle Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen werden von der Geschäftsführung direkt an die entsprechenden Führungskräfte geleitet.

Die der Geschäftsführung assistierenden Mitarbeiter erhalten themenbezogene Befugnisse, weitere Bevollmächtigungen innerhalb der Unternehmensstruktur zu erteilen und in seinem Namen zu handeln und Entscheidungen zu treffen.

GRI 102 – 20

Zuständigkeit im Management für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen

Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, die relevante Themen für sie aufbereiten und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstatten. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

GRI 102 – 21

Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern an die Geschäftsführung

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

GRI 102 – 25

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln.

Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet langfristig beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

GRI 102 – 26

Die Rolle der Geschäftsführung bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien

Die Gestaltungshoheit bei der strategischen Ausrichtung der Greif Mietwäsche im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen obliegt allein der Geschäftsführung und den Gesellschaftern. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

GRI 102 – 27

Vergütungspolitik und Verfahren zur Vergütungs-Festlegung

Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen keine unternehmensinternen Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2023 nicht zu verzeichnen.

Die Greif Mietwäsche entlohnt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen.

Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

GRI 102 – 40

Liste der Stakeholdergruppen (Interessengruppen)

Direkte Stakeholder

Kunden

- KMU & Konzerne
- Gewerbe allgemein
- Städte und Kommunen
- Länder

Wettbewerb

- Branche
- Verbände
- Organisationen
- Netzwerke
- Handwerkskammer

Gesellschafter

- Inhaber und Anteilseigner

Arbeitnehmer

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige
- Berufsgenossenschaften
- Ausbildungspartner und Schulen
- Gewerkschaften

Beschaffungsmarkt

- Lieferanten von Rohwaren, Halbfertigwaren und Verbrauchsgütern
- Dienstleister
- Partnerunternehmen

Indirekte Stakeholder

Kapitalmarkt

- Banken
- Versicherungen
- Analysten

Öffentlichkeit

- Bevölkerung
- Meinungsvertreter
- Vereine und NGOs
- Kommunen
- Umweltverbände

Politik

- Behörden und Ämter
- Gesetzgeber
- Standardisierungsinitiativen

Medien

- Tagespresse, TV & Hörfunk
- Hörfunk
- digitale online Medien
- Social Media

Bildung und Forschung

- Schulen
- Forschungsinstitute
- Wissenschaft
- Hochschulen
- Universitäten
- Bildungsinitiativen

GRI 102 – 41

Kollektivvereinbarungen Tarifverträge

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

GRI 102 – 42

Stakeholderidentifizierung und Auswahl

Die Auswahl einzubeziehender Stakeholder erfolgt nach Geschäftsrelevanz bzw. nach Zielgruppen.

GRI 102 – 43

Einbindung der Stakeholder

Die Greif Mietwäsche geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder:

Kunden	Arbeitnehmer	Lieferanten	Öffentlichkeit
Kommunikationsmedien			
<ul style="list-style-type: none"> • Imagebroschüre • Unternehmenswebseite • Social-Media • Newsletter • Presse • GRI Content Index 	<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter • Social-Media • Mitarbeiteranschriften 	<ul style="list-style-type: none"> • Imagebroschüre • GRI Content Index • Lieferantenbewertung • Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> • Presse • Social-Media & Homepage • GRI Content Index
Ansprechpartner			
<ul style="list-style-type: none"> • Geschäfts-führung • Assitenz der Geschäftsführung • Marketing • Key-Account • Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführung • Assitenz der Geschäftsführung • Personalabteilung • Mitarbeitermanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Einkauf • Kaufmännische Leitung • Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführung • Assitenz der GF • Marketing

GRI 102 - 44

Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern

Was interessiert unsere Kunden?

Fachkompetenz	+++++
Innovatives Know-how	+++++
Einhaltung von Standards	+++++
Produkt- und Leistungsqualität	+++++
Nachhaltige Lieferkette	+++++
Ökologische Verträglichkeit	+++++
Stand der Technik	++++
Persönlicher Service	+++++
Ganzheitliches Dienstleistungsspektrum	+++++
Termintreue und Zuverlässigkeit	+++++
Offenes und ehrliches Miteinander	+++++
Qualitätsmanagement und Zertifizierungen	+++++
Preis & Nachvollziehbarkeit der Leistungen	+++++
Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit	+++++

Was ist davon relevant für uns?

Was interessiert unsere Arbeitnehmer?

Arbeitssicherheit	+++++
Unternehmensperspektive	+++++
Anerkennung / Zufriedenheit der Arbeit	+++++
Leistungsgerechte Entlohnung	+++++
Aus- & Weiterbildung / Berufliche Perspektive	+++++
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	+++++
Integration und Migration	+++++
Gleichbehandlung von Männern und Frauen	+++++
Faire Leistungsbeurteilung	+++++
Einbringung von Ideen	+++++
Transparenz und interne Kommunikation	+++++
Betrieblich soziale Zuwendungen	+++++
Arbeitsschutz und Sicherheit	+++++
Einhaltung gesetzlicher Arbeitsstandards	+++++
Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen	+++

Was ist davon relevant für uns?

GRI 102 – 44

Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern (Fortsetzung)

Was interessiert unsere Lieferanten?

Material- und Ressourcenmanagement
Wirtschaftliche Leistungskraft
Soziales Engagement
Nachhaltige Lieferkette
Einkaufskriterien, Auswahl von Lieferanten
Unternehmens- Zukunftsperspektiven
Unternehmensgrundsätze
Compliance

Was ist davon relevant für uns?

++++
++++
++++
++++
++++
++++
++++
++++

Was interessiert unseren Wettbewerb?

Fachkompetenz
Innovationskraft
Wirtschaftliche Leistungskraft
Ökologische Leistungskraft
Qualitätsmanagement
Öffentliches Ansehen
Kundenstruktur und Kundenspektrum
Marktpräsenz
Engagement in Netzwerken

Was ist davon relevant für uns?

++++
++++
++++
++++
++++
++
+++
++++
+++

GRI 102 – 45

In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen

Der Jahresabschluss der Greif Holding GmbH & Co.KG enthält keine Jahresabschlüsse anderer mit der Greif Holding GmbH & Co.KG verbundenen Unternehmen.

GRI 102 – 46

Bestimmung der Berichtsinhalte, Berichtsgrenzen

Der Umfang des Berichts deckt ökonomische, ökologische und soziale Einflüsse des Unternehmens im Gesamten ab.

Aufgrund der Übersichtlichkeit wird sich auf die Nachhaltigkeitsindikatoren konzentriert, welche die höchste öffentliche

Relevanz haben. Umweltdaten von erhaltenen Lieferungen und Leistungen werden nicht mit einbezogen. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert unser Unternehmen seine komplexe Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen in deren Branche.

Zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurde ein eigens hierfür initiiertes Prozess im Vorfeld herbeigeführt. Dies unter anderem in Form einer Nachhaltigkeitszertifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie, welches auch den Bericht verifiziert hat. Es wurde zudem das Prüfsiegel „Gesicherte Nachhaltigkeit“ vergeben. Die im Bericht veröffentlichten Inhalte sind so aus dem im Unternehmen tatsächlich vorhandenen und gelebten Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaspekten zusammengetragen worden.

Die Berichterstattung erfolgt auch auf Grundlage verschiedener unternehmensinterner Quellen. Zur Erstellung von Berichtsinhalten sowie zur Sicherung der Datenqualität erfolgte die Orientierung am internationalen Standard.

Gemäß der Reporting-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) Aussagen über künftige Unternehmens- und Marktentwicklungen gehen vom Stand der Informationen und Prognosen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung aus. Nach dem aktuellen Kenntnisstand entsprechen die enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird jedoch nicht übernommen. Weitere internationale Standards, an denen wir uns orientieren sind:

ISO 26000
ESG
UN-SDGs
SBTi
CSR
EU ILO 2001
ISO 9001
ISO 14001
ISO 50001
ISO 45001

GRI 102 – 47

Liste der wesentlichen Themen

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

- Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenebewertung
- Schulungen der Mitarbeiter zu obigen Themen

GRI 102 – 48

Neuformulierung von Informationen

Es wurden keine wesentlichen Informationen in Bezug auf einen vorangegangenen Bericht neu formuliert. Bei diesem Bericht handelt es sich um die Ersterscheinung.

GRI 102 – 49

Änderung in der Berichterstattung

Es hat keine Änderungen gegeben. Die Ersterscheinung wird in Anlehnung an den GRI-Standard erstellt.

GRI 102 – 50

Berichtszeitraum

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.11.2022 bis 01.11.2023

GRI 102 – 51

Datum des letzten Berichts

Es handelt sich hier um die Ersterscheinung.

GRI 102 – 52

Berichtszyklus

Ab 2023 jährlich zum Jahresende

GRI 102 – 53

Kontakt für Fragen Zum Bericht

Ansprechpartner bezüglich des Berichts und seiner Inhalte ist Herr Darvin Nowak, Leiter CSR und Nachhaltigkeit der Greif Mietwäsche.

GRI 102 – 54

Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards / GRI Content Index

Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, wird in Anlehnung an die Prinzipien des Standards der **Global Reporting Initiative (GRI)** mit der Option der freien CSR-Berichterstattung, berichtet.

Der Bericht folgt im Aufbau und seiner Gliederung dem GRI Content Index gemäß des Berichtsstandards „GRI Standard“, welcher als Leitfaden diese Berichtsstruktur stützen soll. Der Bericht in Aufbau und Gliederung ist entsprechend tabellarisch in durchnummerierter Folge aufgebaut. Seine Inhalte können sich immer nur auf die mit dem Unternehmen in Verbindung stehenden Zahlen, Fakten, Aussagen und anderem beziehen.

Die verwendeten Kennzahlen des GRI-Standards sind in einer Übersicht am Ende des Berichts mit den entsprechenden Seitenverweisen aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen kenntlich gemacht.

GRI 102 – 55

GRI – Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex befindet sich am Ende dieses Berichts und ist mit der Seitenangabe zur jeweiligen GRI-Nomenklatur verknüpft.

GRI 102 – 56

Externe Prüfung

Der vorliegende CSR-Bericht wurde mitentwickelt vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie in Münster.

Durch ein externes Audit, welches ebenfalls vom Institut in unserer Betriebsstätte vor Ort durchgeführt wurde, konnten die Inhalte des Berichts und die von uns gemachten Angaben verifiziert werden.

Die Qualität dieses CSR-Berichts wurde nach Durchführung des externen Audits durch ein Verifizierungszertifikat vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie bestätigt.

Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass diese Berichterstattung rein freiwillig geschieht und damit nicht prüfungsrelevant ist.

Folgende MANAGEMENT-SYSTEME werden als intern eingeführt bestätigt:

- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Abfallmanagement
- Management zu CO₂-Emissionen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz Management
- Arbeits- und Menschenrechte Management
- Management zur Unternehmens-Ethik
- Nachhaltige Beschaffung Management
- Lieferantenbewertungs-Management
- Risiko-Management
- Management zur Abhilfe bei Verstößen, Beschwerden und Gefahren

GRI 103 – 1; 2 und 3

Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen

Schaffung von Werten durch Leistung und Qualität.

Die gewissenhafte und einwandfreie Planung und Erbringung unserer Produkt- und Leistungsbereiche ist eine vertrauensvolle Aufgabe.

Wir wissen das Vertrauen unserer Kunden zu schätzen und geben für sie täglich unser Bestes.

Unsere langjährige Branchenerfahrung verbunden mit innovativen Konzepten trägt dazu bei, dass wir unsere Leistungen dauerhaft auf höchstem Niveau erbringen.

Unsere gleichbleibende hohe Qualität liegt in fünf zentralen Erfolgsfaktoren begründet:

- Systematische Bedarfsanalyse
- Kontinuierliche Leistungsoptimierung
- Höchster Qualitätsanspruch
- Professionelle und achtsame Ausführung
- Neueste technische Standards

Dabei sind die Bereiche:

- Mitarbeiterentlohnung, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Umgang mit Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz und Abfallmanagement

von wesentlicher unternehmerischer Relevanz für:

- Unsere unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Unser Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Unsere Arbeitnehmer

Die in GRI 102 – 18 bis 44 genannten Aspekte:

- Gesellschaftliches und soziales Engagement
- Qualitätsmanagement & Kundenzufriedenheit
- Beschaffungspraxis
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität und umweltfreundliche Mobilität
- Digitalisierung

sind insbesondere für unser unternehmensexternen Stakeholdergruppen wie Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit von wesentlicher Bedeutung.



Kapitel 2

Erfolgreiches
Wirtschaften

GRI 201 – 1

Grundlage des wirtschaftlichen Handelns

Grundlage unseres erfolgreichen wirtschaftlichen Handelns ist unsere formelle Richtlinie zur Unternehmensethik. Hier folgen wir auch der OECD Empfehlung des Rates zur Integrität im öffentlichen Leben und den UN-SDGs.

Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- Korruption, Erpressung und Bestechung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Datenschutz mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Finanzielle Verantwortung
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Plagiate
- Geistiges Eigentum
- Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Whistleblowing und Schutz von Vergeltung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen

GRI 201 – 2

Finanzielle Folgen des Klimawandels

Durch den Klimawandel ist für die Greif Mietwäsche ein besonderes Bewusstsein im Umgang mit Energie und Ressourcen geboten. Finanzielle Folgen des Klimawandels sollen in Form von Zahlen und Daten ermittelt werden. Um hier jedoch so früh wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, wird eine **Doppelte Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt.

GRI 201 – 3

Betriebliche soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Wir fördern individuelle Weiterbildungen z.B. zum Betriebswirt oder den LKW-Führerschein. Wir zahlen Bonis, veranstalten Sommerfeste und bieten Deutschkurse.

GRI 202 – 1

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die Entlohnung bei Greif Mietwäsche basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeiters und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit.

Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeiter nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung. Dadurch wird die Greif Mietwäsche in der Region und darüber hinaus als wertvoller Arbeitgeber und wichtiger Steuerzahler geschätzt.

GRI 202 – 2

Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte

Führungspositionen besetzen wir mit qualifizierten und geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem lokalen Umfeld. Ihre Qualifikation steigern wir durch regelmäßige Schulungen zu den Themen:

- Mitarbeiterführung
- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Unternehmensethik
- Abfallwirtschaft
- Sicherheit und Brandschutz

Dies wird dann von ihnen an die ihnen zugewiesenen Mitarbeiter weiterkommuniziert.

GRI 203 – 2

Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Geprägt von Abwanderung der in vielen Branchen erbrachten Leistungen in Billiglohn-Länder, stellt sich die Greif Mietwäsche gegen Lohndumping, hohe Mitarbeiterfluktuation, Ausbeutung, Korruption und Ungleichbehandlung bei der Entlohnung, indem man dem Standort Deutschland treu bleibt und die hier erzielten Erträge im Land hält.

GRI 204-1

Beschaffungspraktiken

Wir verfolgen eine ausschließlich von Nachhaltigkeit geprägte Beschaffung. Hierzu ist ein internes Managementsystem etabliert. Es umfasst Lieferantenbewertungen, Risikoanalysen, Schulungen und Audits für eine Nachhaltige Beschaffung. Auch wird darauf geachtet, dass Lieferanten, die von Frauen geführt werden, oder Frauen gehören, bei der nachhaltigen Beschaffung gleichermaßen Berücksichtigung finden.

GRI 205 – 1

Auf Korruptionsrisiken geprüfter Geschäftsstandort

Durch die transparente Entscheidungs- und Führungsstruktur wird bei der Greif Mietwäsche die Gefahr von Korruption ausgeschlossen. Es wird keine Form der Korruption oder Bestechung akzeptiert. Wir lassen uns durch Geschenke, Einladungen, oder sonstige Zuwendungen nicht in unseren Entscheidungen und unserem geschäftlichen Verhalten beeinflussen. Lieferanten und Dienstleister werden mit höchster Sorgfalt nach sachlichen Kriterien ausgesucht. Die formalen Richtlinien unseres Code of Conduct nach ISO 26000 bilden die Basis für eine faire und ausdauernde Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und sichern unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Anhaltspunkte für den Verdacht auf Korruption. Verträge und andere Dokumente werden im Unternehmen geprüft. Wir arbeiten nach deutschem Recht und dem geltenden Geldwäschegesetz.

Zur Vorbeugung und Abhilfe führen wir proaktive Prüfungen durch.

GRI 206

Wettbewerbswidriges Verhalten

Managementansatz

Das Wettbewerbsrecht schützt Verbraucher und Wettbewerber vor illegalen Wettbewerbsmaßnahmen.

Insgesamt soll durch das Recht die Wirtschaft stabilisiert werden.

GRI 206-1

Rechtsverfahren, wettbewerbswidriges Verhalten

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Rechtsverfahren gegen unser Unternehmen.



Kapitel 3

Ökologisch
sinnvolles
Handeln

GRI 301 – 1

Eingesetzte Materialien und Maschinen

Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass die Welt auch morgen noch lebenswert ist

Die Vision eines nachhaltigen und werteorientierten Unternehmens verfolgen seine Gesellschafter seit der Gründung. Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und den Menschen. Ein wichtiges Ziel ist es, die Belastung der natürlichen Ressourcen, die bei der Erbringung unserer Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO₂-Emissionen, die Greif Mietwäsche mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien und optimierte weitere Prozesse, wie ein innovatives Fuhrparkmanagement und einer effizienteren Energienutzung in der Produktion, reduziert. Dies kontinuierlich und auch auf die Zukunft ausgerichtet.

Wir führen Ermittlungen über ein Energie-Monitoring durch, um unvermeidbare Restemissionen zu messen und weiter zu verringern.

Ressourcen zu schonen und Verantwortung für die Welt von Morgen zu übernehmen, setzt das Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit voraus.

GRI 301 – 1

Fortsetzung

Die Wirtschaftlichkeit wahren wir, indem wir kontinuierlich unsere Qualität und Effizienz optimieren. Um effizienter zu arbeiten und weniger Emissionen zu verursachen, investieren wir in die Digitalisierung sowie in neue Arbeitsmittel.

Zudem ist eine CO₂-Emissionsanalyse nach Scope 1; 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll umgesetzt und deren Verbesserung um 38% in Scope 1 und 2 gemessen am Rohertrag einzusparen, in unserer Zielsetzung bis 2025 vorgesehen.

GRI 301 – 2/3

Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien

Als breit aufgestellter Dienstleister sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, soweit wie möglich positiven Einfluss auf die Reduzierung und Vermeidung von Verpackungsmüll zu nehmen. Die Menge, das Gewicht und die Art der gehandelten Waren sind stark schwankend. Konkrete Zahlen werden bedingt über die CO₂-Emissionsanalyse ermittelt. Durch unseren Verzicht auf Folienverpackung jedoch, konnten wir im Berichtszyklus bereits über 70.000 kg an Folie einsparen, was sich deutlich im Bereich der Scope 3 Emissionen gezeigt hat.

Grundsätzlich steht bei der Greif Mietwäsche jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten und nachwachsenden Rohstoffen, sowohl bei zu beschaffenden Verpackungs-, Verarbeitungs- und Produktionsgütern, bei Büromaterial im Verwaltungsbereich als auch beim Einsatz von Verpackungen, Reinigungsmitteln und Anderem immer stärker im Fokus.

Die Beschaffung von Materialien steht bei der Greif Mietwäsche immer in direktem Zusammenhang mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Beschaffung.

Auch die durch uns gehandelten Produkte sind entsprechenden Wertstoffen zuzuordnen und können fachgerecht entsorgt werden.

GRI 302 – 1

Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

Energieträger	Verbrauch (KWh / Jahr)
Strom	kWh 10.154.293
Gas	kWh 67.018.692
Wasser	m 417.478

Interne Daten der Energieverbräuche werden dauerhaft per Monitoring dokumentiert und über ein eingeführtes Umwelt-Assessment in regelmäßigen Abständen begutachtet und angepasst. Die Angaben zum Energieverbrauch beziehen sich auf den gesamten Unternehmensverbund diemietwaesche.de GmbH & Co.KG.

GRI 302 – 2

Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

Die durch die Geschäftstätigkeit verursachten Energieverbräuche, die außerhalb des Unternehmens entstehen, wie zum Beispiel bei Zulieferern, Transporten, oder anderen Dienstleistern, sind über das Greenhouse Gas Protokoll in den Scopes 2 und 3. Eine Aufschlüsselung von belastbaren Daten erfolgt in GRI 305-3.

GRI 302 – 3

Energieintensität

Zur Ermittlung des Energieintensitätsquotienten liegen derzeit diverse verwertbare Parameter vor.

Über ein Monitoring werden regelmäßig Energiedaten, Ressourcenverbräuche, Abfallaufkommen und Anderes ermittelt und in Abstimmung zum Vorjahr ausgewertet.

GRI 302 – 4/5

Verringerung des Energieverbrauchs, Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Leistungen

Der Energieverbrauch bei der Erbringung unserer Leistungen hat sich als wesentliche beeinflussbare Quelle von Treibhausgasemissionen herausgestellt. Das betrifft als wichtigste Faktoren, Strom-, Treibstoff- und Wärmeverbrauch. Konsequenterweise haben wir im Unternehmen und für die tägliche Arbeit umfangreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Strom-, Treibstoff- und Wärmeverbrauchs durchgeführt.

Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs

Energieverbrauchsanalyse in Anlehnung an Inhalte der ISO 50001 durch Monitoring zur Systemeffizienz.

Elektrogerätecheck und Arbeiten mit energieeffizienten Geräten. Vor jeder Neuanschaffung von Elektrogeräten prüfen und vergleichen wir die benötigten Geräte und Anlagen auf Energieeffizienz.

Wir investieren ausschließlich in qualitativ hochwertige Geräte mit bester Energieeffizienz und langer Lebensdauer. So reduzieren wir von Anfang an Schadstoffbelastungen und sparen Kosten ein.

Durch den bewussten Einsatz von Elektro-Fahrzeugen und LED-Leuchtmitteln im Unternehmen reduzieren wir den allgemeinen Treibstoff- und Stromverbrauch.

Computer, Drucker und weitere Geräte schalten wir bei Nichtgebrauch aus. Dadurch werden Verbräuche durch Stand-By vermieden.

Zukauf von Photovoltaik-Anlagen.

Für Außenanlagen, Flure und Teile in Hallen werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt. Dadurch vermeiden wir überflüssige Beleuchtung und unnötigen Stromverbrauch.

Optimieren des Arbeitsgeräte- und Energieeinsatzes.

GRI 302 – 4/5

Fortsetzung Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-/Wärmebedarfs

Exakte Steuerung von Raumtemperaturen, Heizvorgängen und anderen energiebedürftigen Prozessen werden umgesetzt. Es werden regelmäßig Optimierungen von Prozessen, Anlagen und Arbeitsvorgängen zur Reduzierung des Gas- und Strombrauchs durchgeführt.

GRI 303 – 1

Wasserentnahme nach Quellen

Die Wasserentnahme erfolgt nach gesetzlich vorgegebenem Verfahren aus dem öffentlichen Wassersystem mit Abrechnung über Durchfluss-Messanlagen.

GRI 303-2

Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen

Es entsteht keine Beeinträchtigung da keine Schadstoffe oder schädliche Flüssigkeiten in Wasserquellen abgeleitet werden. Alle Schadstoffe, die entstehen, werden vorschriftsgerecht entsorgt.

GRI303-3

Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser.

Aus hygienischen Gründen ist es in vielen Bereichen nicht möglich, Wasser wieder zu verwenden. Dort, wo Wasser wieder verwertet werden kann, wird vorschriftsgerecht aufbereitet und die daraus resultierenden Abfallstoffe vorschriftsgerecht entsorgt.

GRI 303 – 4

Wasserrückführung

Die Wasserrückführung erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften.

GRI 303 – 5

Wasserverbrauch

Es ist ein internes Managementsystem etabliert, um den Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten und weiter zu reduzieren. Der Umgang mit Wasser und dessen Einsparung wird im Unternehmen den Mitarbeitern kommuniziert.

GRI 304 – 2

Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Leistungen auf die Biodiversität

Der achtsame Umgang mit möglichen umweltbelastenden Mitteln und das nach Vorgaben der ISO 14001 als Leitfaden aufgebaute interne Umweltmanagement führt zu einer nur geringen Auswirkung. So wird der Lebensraum von Insekten und anderen Tieren, so wie Gewässer geschont. In Treibhausgasemissionen. Diese werden jedoch, wie zuvor, beschrieben, durch umfangreiche Aufwendungen so gering wie möglich gehalten. Aufgrund dieses Bewusstseins wird auch in Zukunft der Optimierung unserer Prozesse viel Beachtung geschenkt.

Wir folgen der formellen Richtlinie nach **CBD Convention on Biological Diversity** der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung).

Festgelegtes **Science-Based Target** auf 2°C. Ziel ist es, im Vergleich zum Basisjahr 2017 38% unserer Scope 1 und 2 Emissionen, gemessen an der Intensität zum Rohertrag, bis 2025 zu reduzieren. Dies wurde extern verifiziert.

GRI 304 – 3

Geschützte, oder renaturierte Lebensräume

Aufgrund der besonderen Lage in einer im weiteren Umfeld stark naturverbundenen Region, ist das Umweltverhalten zum Erhalt der natürlichen Lebensräume besonders ausgeprägt.

Projekte zur Erhaltung von Naturbeständen, zur Wiederherstellung von Forst- und Vegetationsflächen und die fortlaufende Bestrebung der CO₂-Emissionsreduktion sind etablierte Vorhaben. So wurde ein Wildblumenareal entworfen und ein Insektenhotel bereitgestellt. Auch die Mitarbeitersensibilisierung im Umgang mit Ressourcen und Energien zum Erreichen der festgelegten **Science-Based Target** stehen bei unseren Bestrebungen im Vordergrund.

GRI 305 – 1

Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1

17.479 t CO₂

Bestandsaufnahme:

Im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements erheben wir regelmäßig wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an unserem Standort.

Auf Basis dieser Daten-Grundlage erstellen wir jährlich eine CO₂-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protokoll.

Der Scope 1 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Sicence-Based Target auf 2°C**.

Ziel: 38% Einsparung in Scope 1 und 2 bis 2025.

GRI 305 – 2

Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2

37 t CO₂

Der Scope 2 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Sicence-Based Target auf 2°C**

Ziel: 38% Einsparung in Scope 1 und 2 bis 2025.

GRI 305 – 3

Treibhausgase entlang der vor- und nachgelagerten Lieferketten Scope 3

16.868 t CO₂

12.640 t CO₂ aus vorgelagerter Lieferkette

4.228 t CO₂ aus nachgelagerter Lieferkette

Der Scope 3 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Sicence-Based Target auf 2°C**

GRI 305 – 5

Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmensverbund auf allen Ebenen gelebt und umgesetzt. Diese sind bereits in den vorherigen GRI – Nomenklaturen beschrieben. In der CO₂-Emissionsanalyse wurden entsprechende Prozesse festgestellt und im Bericht festgehalten. Schulungen des Personals zu dem Thema werden durchgeführt.

Weitere Treibhausgasemissionen reduzierende Maßnahmen sind geplant und zum Teil schon in Vorbereitung. Hierfür besteht ein eingeführtes Managementsystem mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des festgelegten **Sicence-Based Target auf 2°C**. Ziel: 38% Einsparung in Scope 1 und 2 bis 2025.

Obwohl sich die absoluten Emissionen erhöht haben, erreichen wir einen Emissionsrückgang je Tonne bearbeiteter Wäsche von 18,89%:

Jahr:	Emissionen per Umsatz	Emissionen per Grundfläche	Emissionen per Output
2022	246,22 t CO ₂ e/Mio EUR	0,43 t CO ₂ e/m ²	0,43 t CO ₂ e/t Wäsche
2021	269,2 t CO ₂ e/Mio EUR	0,34 t CO ₂ e/m ²	0,53 t CO ₂ e/t Wäsche

GRI 306 – 1

Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort

Abwässer werden im jeweiligen Objekt über die angeschlossene Kanalisation entsorgt und im entsprechenden Klärwerk gereinigt.

GRI 306 – 2

Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Abfall wird grundsätzlich nach einem festgelegten Abfallmanagement getrennt und entsorgt. Dies ist auch in unserem Umweltmanagement vereinbart. Grundsätzlich steht hier die Rückführung in ein Kreislaufsystem im Vordergrund.

GRI 306 – 4

Abfall zur Rückgewinnung

Alle in unserem Unternehmen anfallenden Abfälle werden von geschultem Personal nach Fraktion getrennt. Der Abfall, gleich welcher Art, wird von zertifizierten Entsorgungsbetrieben fachgerecht entsorgt, oder dem Recycling zugeführt. Auch hierzu werden Schulungen durchgeführt.

GRI 307 – 1

Nichteinhaltung von Umwelt-Gesetzen und Vorschriften

Für den Berichtszeitraum sind keine Sanktionen wegen Umweltverstößen angekündigt oder vollzogen worden. Es ist aber ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen etabliert.

Formelle Umweltrichtlinie

- Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz, indem wir darauf achten, interne Abläufe sowie Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren. Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.
- Bei der Umsetzung unserer Leistungen und Produkte, deren Lagerung, Handhabung, Logistik, Transport sowie der Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern und gefährlichen Stoffen, achten wir auf die ökologische Sicherheit. Wir halten uns dabei an Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen werden selbstverständlich vermieden.
- Wir streben immer danach, unser Leistungen und Produkte nachhaltiger zu gestalten. Wir fördern den nachhaltigen Konsum unserer Kunden und reduzieren damit auch unsere Treibhausgasemissionen, indem wir eine Unternehmenskultur etabliert haben mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Sicence-Based Target auf 2°C**. Ziel: 38% Einsparung in Scope 1 und 2 bis 2025.
- Sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Kunden und Lieferanten motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz, mit unseren Produkten und Leistungen und in der Lieferkette.

GRI 308 - 1

Nachhaltige Beschaffung, nachhaltige Lieferantenbewertung und Risiko-Analyse

Es ist ein Management-System zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. Mit einem umfassenden Lieferantenfragebogen werden nach EU-Vorgabe Themen zu Umwelt, Energie, Menschen- und Arbeitsrechte und -Schutz, Abfallmanagement, Schulungen, CO₂-Emissionen und KPIs abgefragt. Diese werden dann einer Risikobewertung unterzogen. Zur stetigen Verbesserung werden Audits bei Lieferanten und gemeinsame Schulungen durchgeführt.

Nachhaltige Beschaffung, nachhaltige Lieferantenbewertung und Risiko-Analyse

Formelle Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Ethik im Unternehmen

1. Geltungsbereich und Zielgruppe:

Die von unserem Unternehmen getroffenen Regelungen sind für alle Bereiche unseres Unternehmens verbindlich. Zielgruppe sind alle Prozessbeteiligten zur Durchführung von Beschaffungen.

2. Governance-Kriterien:

2.1 Interne Verbindlichkeit: Ethikrichtlinie nach ISO 26000 und Verhaltensgrundsätze:

Die einkaufsspezifische Ethikrichtlinie macht bestehende Verhaltensregeln im Kontext der Beschaffung deutlich und gibt damit allen Mitarbeitern eine verbindliche Orientierung für integres Verhalten im Einkauf vor. Besonders geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken haben wir in konkrete Richtlinien überführt, deren Missachtung zu disziplinarischen Konsequenzen führen kann. Unser Code of Conduct gibt einen verbindlichen Verhaltensrahmen der sich auf die Themen Bestechung, Korruption, Steuerhinterziehung, Diskretion, Geldwäscheprävention, Insiderhandel und Grundsätze für den Umgang miteinander am Arbeitsplatz bezieht.

2.2 Externe Verbindlichkeit: Integritätsklausel:

Von allen Lieferanten und Dienstleistern verlangen wir, dass sie sich an Gesetze und allgemein anerkannte Standards halten. Konkrete Anforderungen sind in dem Lieferantenfragebogen formuliert und von allen Lieferanten und Dienstleistern zu erfüllen. Mit Unterzeichnung der Integritätsklausel verpflichten sich Lieferanten und Dienstleister zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr.

3. Soziale Kriterien:

3.1 Grundlagen sozialer Standards:

Wir achten weltweit die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundsätzliche Regeln der Gemeinschaft. Wir beziehen uns inhaltlich auf die International Bill of Human Rights der UN.

In Anerkennung des UN Global Compact verpflichten wir uns:

- Die Menschenrechte zu respektieren,
- ihre Einhaltung im eigenen Einflussbereich zu fördern und sicherzustellen, dass Menschenrechtsverletzungen nicht durch die eigenen Geschäftsaktivitäten unterstützt werden,
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren,
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten,
- für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten und
- sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

Wir verpflichten uns zur Gleichstellung von Männern und Frauen und setzen ein klares Zeichen für die Akzeptanz von Individualität und Vielfalt.

3.2 Spezifische soziale Anforderungen:

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung.

Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

3.2.1 Freie Arbeitswahl

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen zwingen.

3.2.2 Verbot von Kinderarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

3.2.3 Verbot von Schwarzarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

3.2.4 Verbot der Diskriminierung

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung Ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

3.2.5 Arbeitsvergütung

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

3.2.6 Arbeitszeit

Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

3.2.7 Vereinigungsfreiheit

Lieferanten und Dienstleister müssen das recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

3.2.8 Menschenwürdige Behandlung

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiter respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung, oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

3.2.9 Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

4. Ökologische Kriterien:

4.1 Grundlagen unserer ökologischen Standards

Mit Anerkennung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet:

- Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen,
- Initiativen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
- Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen.

Daraus folgt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen.

4.2 Spezifische ökologische Anforderungen

Umweltlabel helfen bei der Beurteilung von Lieferanten und Dienstleistern. Analysen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind bei der Beschaffung zu berücksichtigen. Bei gleichen Kosten und Leistungsmerkmalen sind nachhaltige Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich vorzuziehen. Hier gilt der Nachweis von Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie von Klimaschutzzielen als wesentlich.

5. Kontrolle und Vorgehensweise bei Nichtbeachtung:

5.1 Kontrolle

Im Rahmen der Lieferanten-Risikoanalyse wurden Kontrollen für die Lieferantenbewertung definiert. Diese beinhalten auch ESG-Kriterien im Rahmen des Scorings. Notwendige Verbesserungen in der Nachhaltigkeitsleistung werden an die Lieferanten kommuniziert.

5.2 Konsequenzen bei Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung:

Im Innenverhältnis kann die Nichteinhaltung des Standards für eine nachhaltige Beschaffung zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Im Außenverhältnis wird je nach Bedarf eine stufenweise Eskalation gegenüber Lieferanten und Dienstleistern ausgeführt. Eine dezidierte Beschreibung und Terminierung von Abhilfemaßnahmen erwarten wir vom Lieferanten und unterstützen ihn dabei.



Kapitel 4

Soziales
Verantworten

GRI 401

Implementierung von Ethikmaßnahmen im Unternehmen

Aktivitäten zur Verbesserung des ethischen Verhaltens unseres Unternehmens:

- Ethik-Beauftragte
- Ethik-Leitlinien
- Ethik-Bewertung von Lieferanten

GRI 401 – 1

Neu eingestellte Mitarbeiter sowie Personalfluktuat

Bei der Personalauswahl legen wir großen Wert auf Sicherheit. Jeder Mitarbeiter hat vor seiner Einstellung entsprechende Unterlagen über Ausbildung, Eignung und Personalien vorzulegen.

Die Führungsmannschaft, so wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sind schon viele Jahre bei der Greif Mietwäsche beschäftigt.

Unsere langjährige Branchenerfahrung zahlt sich in jeder Hinsicht positiv für unsere Kunden aus.

GRI 401 – 3

Gewährung der Elternzeit

Die Regelung der Elternzeit erfolgt bei der Greif Mietwäsche gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG).

GRI 403

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Greif Mietwäsche sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Sie achtet darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Berufsgenossenschaften eingehalten werden.

Art und Rate von Verletzungen

Jahr	2020	2021	2022
Arbeitsunfall meldepflichtig	0	0	0
Wegeunfall	0	0	0
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle	k.A.	k.A.	k.A.

GRI 403 – 1

Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Es besteht ein Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich in regelmäßigen Abständen, um aktuelle Themen und Handlungsbedarfe zu besprechen.

Die Greif Mietwäsche nimmt die Gesundheit seiner Mitarbeiter sehr ernst und unterstützt durch folgende Maßnahmen aktiv die Mitarbeitergesundheit, damit berufsbedingten Krankheiten präventiv vorgebeugt wird. Hierzu ist ein Managementsystem eingeführt, zu welchem die Mitarbeitenden geschult werden:

1. Motivation zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen

Die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Gute und sichere Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung sind bei uns für alle Mitarbeiter selbstverständlich.

Wir haben für unsere Mitarbeiter einen eigenen externen Betriebsarzt und einen externen Sicherheitsbeauftragten. Sie achten auf das Wohlergehen aller Mitarbeiter durch Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, Risiken und Gefahren.

Weiterhin bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich einem freiwilligen Gesundheitscheck zu unterziehen.

2. Gesundheitsbewusste Gestaltung der Büroarbeitsplätze

Es ist ein Managementsystem zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheit am Arbeitsplatz etabliert.

Alle Mitarbeiter in der Verwaltung arbeiten in hellen großräumigen Büros.

GRI 403 – 1

Fortsetzung

Die Büros sind bei Wunsch mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet. PCs und Monitore sind höhenverstellbar und auf jeden Mitarbeiter individuell ausgerichtet.

So fördern wir die richtige Sitzhaltung. Um die tägliche Arbeit so leicht wie möglich zu gestalten, erhalten unsere Mitarbeiter stets die für Ihre zu verrichtende Arbeit optimalen Arbeitsgeräte und Sicherheitsausrüstung.

GRI 403 – 2

Gefahrenidentifizierung, Risiko-Bewertung und Untersuchung von Vorfällen

Geschulte Mitarbeiter ermitteln per Managementsystem mögliche Gefahren, bewerten Risiken und analysieren auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeugung entwickelt.

GRI 403 – 5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Auf die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn alle unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die zugrundeliegenden Kernziele bestehen aus der **Unfallvermeidung**, der Sicherstellung des **Gesundheitsschutzes**, der **Prävention von Ausfällen**, der **Konformität zu geltenden Arbeitsschutzgesetzen** sowie der **Schaffung eines guten Betriebsklimas**, in dem sich alle sicher und gut aufgehoben fühlen. Zu diesen Themen wird in unserem Unternehmen umfassend und sorgfältig geschult.

Hier sehen wir eine besonders hohe Verantwortungspflicht.

GRI 403 – 6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Wir sind bestrebt, aktiv das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern. Dazu finden regelmäßig Maßnahmen, Workshops und Schulungen statt.

GRI 404 – 1

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Zur Erfassung der Förderung von Mitarbeitern und der Qualität unseres Schulungs- und Weiterbildungsprogramms stehen die folgenden zwei Indikatoren im Vordergrund. Zum einen erfassen wir die individuelle und bedarfsorientierte Förderung, die wir anhand der folgenden zwei Kennzahlen messbar machen:

1. **Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßigen Gesprächen**
2. **Anteil Angestellte, die an Schulungen, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben.**

Zum anderen erfassen wir den Umfang und die Qualität des Schulungsangebots anhand folgender zwei Kennzahlen:

1. **Anzahl unterschiedlicher Schulungen**
2. **Zufriedenheit mit Weiterbildungen.**

GRI 404 – 2

Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfsprogramme

Die Greif Mietwäsche setzt sich für die Entwicklung der Persönlichkeit jedes Mitarbeiters ein und bietet Programme für Wissensmanagement lebenslanges Lernen.

Die Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter ist eine Grundlage der positiven Unternehmensentwicklung. Dies sichern wir über unseren Schulungsplan.

Bei internen Schulungen, kreativen Meetings, Teambesprechungen, oder internen Veranstaltungen fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

GRI 404 – 2

Fortsetzung

Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung in allen Bereichen unseres Unternehmens. Durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise und kompetente Trainingsmethoden gewährleisten wir eine umfassende Weiterbildung. Regelmäßige Mitarbeitertreffen fördern den Austausch von Informationen und garantieren eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Jeder unserer Mitarbeiter erhält im Unternehmen die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Mit unseren Mitarbeitern führen wir Schulungen und Unterweisungen zur Optimierung ihres umweltgerechten und ressourcenschonenden Verhaltens durch. Das Wissen ist sowohl im betrieblichen als auch im privaten Bereich anwendbar.

Angeeignetes oder erworbenes Wissen von Mitarbeitern um die Themen Gesundheit und Umwelt geben die Mitarbeiter im Team weiter. Neues Wissen über umweltgerechtes und ressourcenschonendes Verhalten geben unsere Mitarbeiter auch gern an ihren Familien- und Bekanntenkreis weiter.

GRI 405 – 1

Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter

Es besteht ein Management-System nach EU Vorgabe CSR zur Unternehmens-Ethik!

Eine Unterscheidung der Mitarbeiter hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Religion und anderen Aspekten ist im Unternehmensalltag der Greif Mietwäsche vollkommen irrelevant und erfolgt nicht.

Fortsetzung

An dieser Stelle wird das Prinzip der interkulturellen Unternehmensführung, die allen unseren Mitarbeitern – unabhängig von Glauben, Erziehung und Herkunft – die gleichen Chancen in der Ausbildung und Karriereperspektiven in bei Greif Mietwäsche gebotenen Berufen ermöglicht, gelebt.

Dies erfordert hohe sozial-ethische Kompetenzen und basiert auf folgenden zwei Grundsätzen.

Migration und Integration

In unserem Unternehmen leben wir die multikulturelle Vielfalt. Jeder Mensch in unserem Team bringt seine Kenntnisse, Fähigkeiten und eine einzigartige Persönlichkeit ein.

Die Vielfalt in unserem Unternehmen trägt zu einer offenen und toleranten Unternehmenskultur bei. Die Zusammenführung verschiedener Kulturen bedeutet für uns, dass wir voneinander lernen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund heißen wir willkommen.

Wir unterstützen sie aktiv beim Erlernen von Kenntnissen und Fähigkeiten im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Glaubensfreiheit

Im Unternehmen Greif Mietwäsche werden Menschen verschiedener Kulturen erfolgreich integriert. Ethische Geschäftspraktiken sind langfristig im Unternehmen verankert.

Jeden Menschen betrachten wir als Individuum und respektieren ihn mit seiner Einzigartigkeit und seinem Glauben. Durch die Zusammenführung verschiedener Kulturen fördern wir Offenheit und Toleranz und nutzen die Chance, voneinander zu lernen. Dazu werden umfassende Schulungen durchgeführt.

GRI 405 – 2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen

Eine geschlechterspezifische Einordnung der Entlohnung gehört nicht zur Unternehmenskultur der Greif Mietwäsche.

Hier verfolgen wir die Politik der Gleichstellung.

Durch unsere Personalabteilung werden die Grundsätze der Gleichbehandlung in Form eines Managementsystems umgesetzt.

Es wird zudem unser Personal geschult und es finden interne Audits statt.

GRI 406 – 1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2023 sind keine Vorfälle angezeigt bzw. bekannt geworden.

Grundsätzlich sind auch hier im Managementsystem definierte Maßnahmen etabliert, um eventuelle Vorfälle zu identifizieren und sofortige Gegenmaßnahmen zu ergreifen und die Vorsorge zu erweitern. Mitarbeiter werden entsprechend geschult.

Es ist zudem ein Sicherheitssystem eingeführt, welches die psychische und physische Unversehrtheit aller unserer Mitarbeiter gewährleisten soll.

GRI 407 – 1

Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung ist in allen Geschäftsstandorten gegeben. Auch können Lieferanten diesbezüglich überprüft und bewertet werden.

GRI 408 – 1

Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit

Ein Risiko für Kinderarbeit wird an unseren Geschäftsstandorten ausgeschlossen und besteht somit nicht. Hier werden alle gesetzlichen Vorgaben voll umfänglich eingehalten. Unsere Geschäftsethik schließt Kinderarbeit kategorisch aus. Das gilt auch für den nachhaltigen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bei unseren direkten Geschäftspartnern. Über unsere Einkaufsbedingungen soll jegliche Art von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Dies lassen wir uns von unseren Lieferanten im Code of Conduct unterschreiben.

Dies ist zudem auch ein wesentlicher Inhalt unserer betriebsinternen Schulungen.

GRI 409 – 1

Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit

Ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht an unserem Standort nicht. An solchen, oder ähnlichen Geschäftspraktiken beteiligen wir uns schon aus ethischen Grundsätzen nicht. Unsere Einkaufsbedingungen sollen Zwangs- oder Pflichtarbeit auch bei Lieferanten kategorisch ausschließen. Dazu müssen unsere Lieferanten unseren Business Code of Conduct und den Lieferantenfragebogen zur Risiko-Analyse unterschreiben.

GRI 410 -1

Menschenrechtspolitik und Verfahren

Es ist ein internes Management-System mit Lieferantenbewertungen, Schulungen und Risiko-Analysen etabliert.

GRI 412 - 1

Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter

Anspruch an Partner und Lieferanten zur Wahrung und konsequenter Umsetzung der nachhaltigen Greif Mietwäsche Unternehmensgrundsätze:

Bei der Auswahl unserer Partner und Lieferanten achten wir bewusst auf nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Uns ist wichtig, dass ökologische und soziale Faktoren auf Basis ökonomischen Wirtschaftens eingehalten werden. Deshalb hat die Greif Mietwäsche klare Richtlinien und Compliance-Anforderungen für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen definiert.

Wir führen eine Lieferantenbefragung und Bewertung mittels eines Fragebogens durch, der sich inhaltlich am Lieferkettengesetz orientiert und die auch die Bereiche Umwelt, Energie und ethische Unternehmensführung beinhaltet. Hier werden CSR- und ISO 26000 Vorgaben beachtet.

Unsere Partner und Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung dieser Richtlinien. Kriterien, die bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt werden, sind beispielsweise gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, umweltbewusstes Handeln sowie Produktsicherheit und deren Rückverfolgbarkeit.

Ein Risikomanagement zur Risikobewertung durch die Lieferantenbefragung ist entlang der Lieferkette etabliert.

Alle Beschaffungsprozesse werden über den Einkauf abgewickelt und kontrolliert.

Der Einkauf ist auf nachhaltige Beschaffung geschult. Ein entsprechendes Management- und Schulungssystem ist etabliert.

GRI 412 – 1

Fortsetzung

Unsere Mitarbeiter sind mit unseren Nachhaltigkeitskriterien der Beschaffung vertraut.

Dadurch gewährleisten wir einheitliche Standards und gestalten Beschaffungsprozesse verantwortungsbewusst. Permanent bauen wir durch weitere Verbesserungen und Schulungen unsere nachhaltige Beschaffung weiter aus und optimieren diese:

GRI 412 – 2

Schulungen zu Menschenrechts-Verfahren

- Effiziente Ressourcennutzung
- Einhaltung grundlegender ökologischer und sozialer Standards
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch erhöhte Effizienz
- Aktiver Umweltschutz
- Sicherung hoher Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Positive Einflussnahme auf die soziale Entwicklung

Zudem erfolgt unsere Bewertung von Lieferanten und erwarten von unseren Lieferanten Angaben zu folgenden Punkten der CSR-Nachhaltigkeitsanforderungen:

- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit
- Moderne Sklaverei
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Belästigung und Nichtdiskriminierung
- Arbeitsschutz
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Privatsphäre und Datenschutz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung
- Umwelt
- Treibhausgasemissionen
- Energieeffizienz und erneuerbare Energie
- Wasserqualität und Verbrauch

GRI 412 – 2

Fortsetzung

- Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung
- Luftqualität
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Nachhaltigkeitsanforderungen für die eigenen Lieferanten

Diese Punkte werden über einen Lieferantenfrage- und Bewertungsbogen gemäß dem Lieferkettengesetz bewertet. Der Fragebogen wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie validiert.

GRI 414-1

Soziale Lieferantenbewertung

Konform dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden Lieferanten mittels Fragebogen nach ihren sozialen Kompetenzen befragt und mittels Risikoanalyse bewertet. Es ist ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren etabliert, um über Schulungen und Audits vor Ort die soziale Qualifikation des Lieferanten zu steigern.

GRI 416 – 1

Überprüfung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkt- und Leistungskategorien

Für die Erbringung unserer Leistungen und relevanten Produkte und Arbeitsprozesse werden regelmäßig über externe Sicherheitsfachkräfte analytische Prozesse erbracht. Dadurch steigern wir unser schon sehr hohes Niveau der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes.

Auch Auswirkungen auf die Gesundheit und deren Verbesserung sind dabei von höchster Bedeutung.

GRI 416 – 2

Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Leistungen auf Gesundheit und Sicherheit

Vorfälle sowie Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und Verfahren bestanden im Berichtszyklus nicht. Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Leistungen werden strikt eingehalten. Es ist ein Vorbeuge- Abhilfemanagement etabliert.

GRI 416 – 2

Fortsetzung

Diesbezügliche Informationen für Mitarbeiter werden über die hausinterne Kommunikation und über Arbeitsblätter zur Handhabung von Arbeitsmaterialien weitergegeben.

Zudem sind diese Bereiche auch Inhalt unserer betrieblichen Schulungen.

GRI 418 – 1

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten

Beschwerden sind aus dem Berichtszeitraum nicht bekannt. Der Schutz personenbezogener Daten bei Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ist uns ein wichtiges Anliegen. Sowohl intern in der Personalverwaltung als auch extern in der Kundenbetreuung und bei der Auftragsausführung.

Alle Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geschützt.

Über die Art und den Umfang der Verarbeitung von personenbezogenen Daten informieren wir die entsprechend betroffenen Personen pflichtgemäß entsprechend der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Zudem ist ein Vorbeuge- und Abhilfemanagementsystem nach ISO 26000 etabliert.

Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Bericht sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.

GRI 419 – 1

Formelle Richtlinien und deren Einhaltung / weitere Zertifizierungen

Als pflichtbewusstes und der sozialen und ökologischen Verantwortung entsprechenden Unternehmen, unterwerfen wir uns regelmäßigen externen Audits.

Bestätigt wird auch unser Handeln nach folgenden formellen Richtlinien, die in einem externen Audit geprüft werden:

- Verhaltenskodex des Unternehmens und Schulungen zum Verhaltenskodex
- Beschwerdemanagement für betreffende Interessengruppen
- Formelle Richtlinie nach EU ILO 2001 und ISO 45001 für Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Formelle Richtlinie bzw. Compliance-Management in Bezug auf Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer / Löhne und Sozialleistungen / Arbeitszeit/ moderne Sklaverei / Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen / Belästigung und Nichtdiskriminierung / Arbeitsbedingungen und Menschenrechte / Arbeitsschutzrichtlinie EU ILO 2001 inkl. Schulungen / persönliche Schutzausrüstung/ Maschinensicherheit / Notfallvorsorge / Stör- und Unfallmanagement / Arbeitsplatzergonomie / Handhabung von Chemikalien / Brandschutz / Arbeitsschutzmanagementsystem nach EU ILO 2001 / Unternehmensethik / Korruption, Erpressung und Bestechung / Datenschutz / Finanzielle Verantwortung / Offenlegung von Informationen/ Fairer Wettbewerb und Kartellrecht / Interessenkonflikte / gefälschte Teile / geistiges Eigentum/ Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung. Im Rahmen dessen haben wir ein Hinweisgebersystem etabliert, welches für interne und externe Stakeholder als Anlaufstelle dient / Unternehmensethik / Umweltrichtlinie inkl. Schulungen / Behandlung von Energieproblemen / CSR - Nachhaltigkeitsforderungen an Lieferanten inkl. der im Nachhaltigkeitsbericht auf Seite 38-39 aufgeführten Kriterien/

GRI - Inhaltsindex

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Seite
GRI 102-1	Vollständige Bezeichnung des Unternehmens	6
GRI 102-2	Wichtigste Branchen, Leistungen und Produkte	6
GRI 102-3	Hauptsitz des Unternehmens	7
GRI 102-4	Tätigkeitsschwerpunkt und Anzahl der Standorte	7
GRI 102-5	Rechtsform	8
GRI 102-6	Bediente Märkte	8
GRI 102-7	Größe des Unternehmens	8
GRI 102-8	Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte	8
	KPIs Key Performance Indikator und Schulungsübersicht	8-12
GRI 102-9	Lieferkette	12
GRI 102-10	Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum	13
GRI 102-11	Vorsorgeprinzip / Wesentlichkeitsanalyse und 17 SDGs	13-17
GRI 102-12	Externe Initiativen	17
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	18
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	19
GRI 102-15	Auswirkungen und Chancen	20
GRI 102-16	Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodex	21
GRI 102-17	Verfahren für Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethisches Verhalten	22
GRI 102-18	Führungsstruktur	22
GRI 102-19	Übertragung von Verantwortung	23
GRI 102-20	Zuständigkeit im Management für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	23
GRI 102-21	Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern An die Geschäftsführung	23
GRI 102-25	Vermeidung von Interessenkonflikten	24
GRI 102-26	Die Rolle der Geschäftsführung bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	24
GRI 102-27	Vergütungspolitik und Verfahren zur Vergütungsfestlegung	24
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen (Interessengruppen)	25
GRI 102-41	Kollektivvereinbarungen Tarifverträge	26
GRI 102-42	Stakeholderidentifizierung und Auswahl	26
GRI 102-43	Einbindung der Stakeholder	27
GRI 102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern	28-29
GRI 102-45	In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	29
GRI 102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte, Berichtsgrenzen	30
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	31
GRI 102-48	Neuformulierung von Informationen	31
GRI 102-49	Änderung in der Berichterstattung	31
GRI 102-50	Berichtszeitraum	31

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Seite
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	32
GRI 102-52	Berichtszyklus	32
GRI 102-53	Kontakt für Fragen zum Bericht	32
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards / GRI Content Index	32
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	33
GRI 102-56	Externe Prüfung und bestätigte Management-Systeme	33
GRI 103-1;2;3	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	34
GRI 201-1	Grundlage des wirtschaftlichen Handelns	36
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	36
GRI 201-3	Betriebliche soziale Zuwendungen	36
GRI 202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Standard	37
GRI 202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	37
GRI 203-2	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	38
GRI 204-1	Beschaffungspraktiken	38
GRI 205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfter Geschäftsstandort	38
GRI 206-1	Wettbewerbswidriges Verhalten	39
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien und Maschinen	41-42
GRI 301-2;3	Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien	42
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	43
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	43
GRI 302-3	Energieintensität	43
GRI 302-4;5	Verringerung des Energieverbrauchs, Senkung des Energie-Bedarfs für Produkte und Leistungen	44-45
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quellen	45
GRI 303-2	Durch Entnahme belastete Quellen	45
GRI 303-3	Zurückgewonnenes wiederverwertetes Wasser	45
GRI 303-4	Wasserrückführung	45
GRI 303-5	Wasserverbrauch	45
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Leistungen auf die Biodiversität	46
GRI 304-3	Geschützte, oder renaturierte Lebensräume	46
GRI 305-1	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	47
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2	47
GRI 305-3	Treibhausgase vor- und nachgelagerten Lieferkette Scope 3	47
GRI 305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	48
GRI 306-1	Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort	48
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	48
GRI 306-4	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	49
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	49
	Umweltrichtlinie	49

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Seite
GRI 308-1	Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung	50
	Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung und Ethik im Unternehmen	50-53
GRI 401-1	Neu eingestellte Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	55
GRI 401-3	Gewährung der Elternzeit	55
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz	56-57
GRI 403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit u. Gesundheitsschutz	57
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	57
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	58
GRI 404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten Und Überganghilfsprogramme	58-59
GRI 405-1	Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter	59-60
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen	61
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	61
GRI 407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	62
GRI 408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit	62
GRI 409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit	62
GRI 410-1	Menschenrechtspolitik und Verfahren	62
GRI 412-1	Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter	63-65
GRI 416-1	Überprüfung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkt- und Leistungskategorien	65
GRI 416-2	Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Leistungen aus Gesundheit und Sicherheit	65-66
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	66
GRI 419-1	Formelle Richtlinien und deren Einhaltung / weitere Zertifizierungen	67
	GRI INHALTSINDEX	68-70

Impressum:

Greif Holding GmbH und Co. KG
Sterzinger Straße 7
86165 Augsburg

Fon: +49 821 79071-0

Fax: +49 821 719493