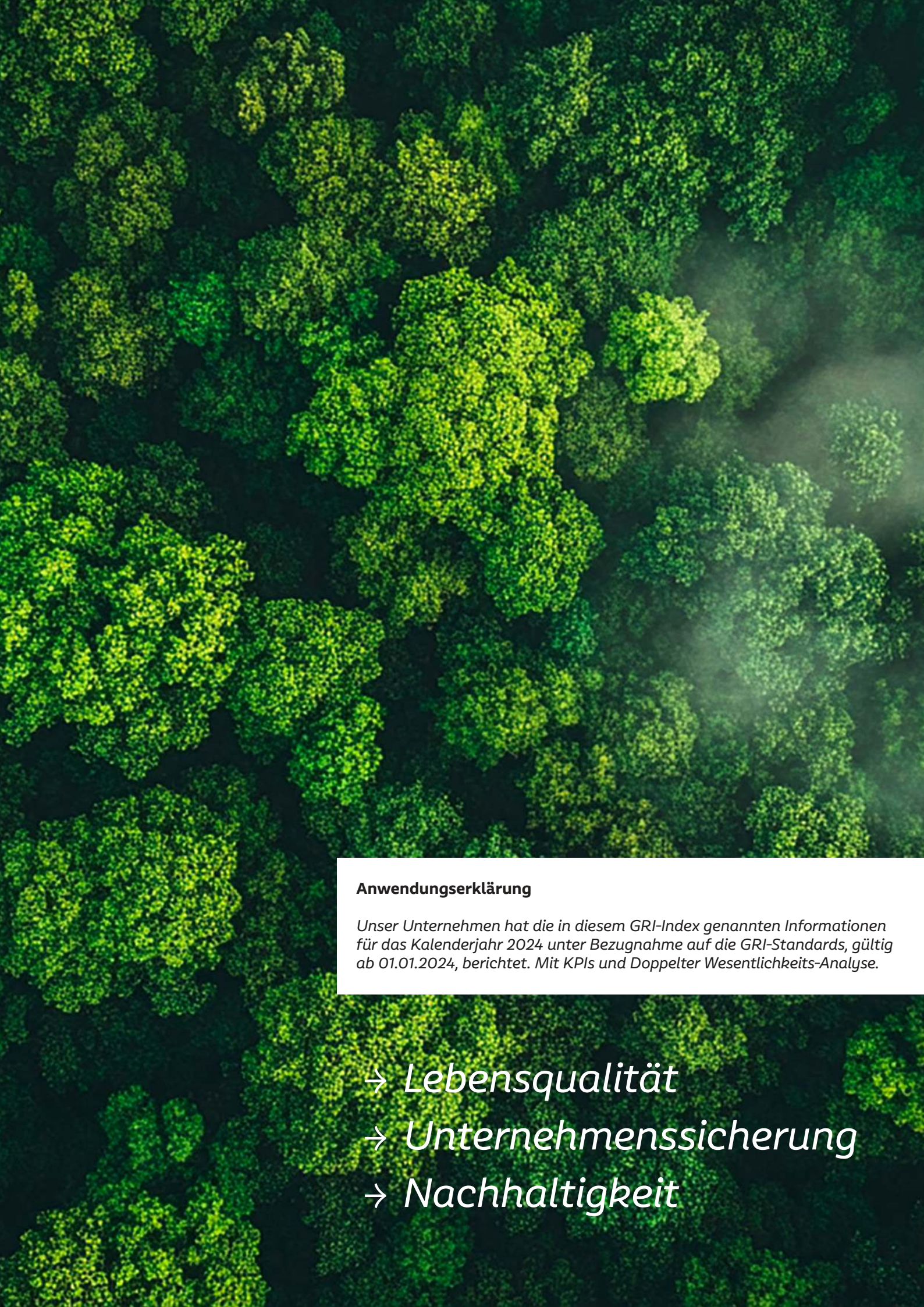
GREIF MIETWÄSCHE®

Nachhaltigkeits-bericht

2024



Anwendungserklärung

Unser Unternehmen hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für das Kalenderjahr 2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards, gültig ab 01.01.2024, berichtet. Mit KPIs und Doppelter Wesentlichkeits-Analyse.

→ Lebensqualität
→ Unternehmenssicherung
→ Nachhaltigkeit

01 SEITE 4
ALLGEMEINE ANGABEN

02 SEITE 14
ERFOLGREICHES WIRTSCHAFTEN

03 SEITE 33
ÖKOLOGISCH SINNVOLLES HANDELN

04 SEITE 43
SOZIALES VERANTWORTEN

01 ALLGEMEINE ANGABEN

GRI 2 (2021) Allgemeine Angaben

GRI 2–1
Unternehmensprofil

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
Branchenunabhängig

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, Waschraumhygiene, 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.

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 / 790 71 – 0
Telefax: +49 (0) 821 / 719 493

Greif Holding GmbH & Co.KG Online:
E-Mail: info@greif-mietwaesche.de
Internet: www.greif-mietwaesche.de

Tätigkeitsschwerpunkt und Anzahl der Standorte
Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der Greif Holding GmbH & Co.KG gibt es nicht. Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Augsburg im Bundesland Bayern ist national tätig.

Rechtsform
Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft (GmbH & Co.KG & Co.KG) Vertreten durch die Geschäftsführer Walter Greif, Markus Greif und Martin Greif.

Bediente Märkte
Die GREIF Mietwäsche bedient ausschließlich gewerbliche Kunden. Dies in den Branchen: Hotellerie und Gastronomie

Dies in den Branchen
Branchenunabhängig

Größe des Unternehmens
Gesamtzahl der Beschäftigten:
1.191 Mitarbeiter (Stand 31.12.2023)

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

Gesamtkapitalisierung nach Verbindlichkeiten
Hierzu werden Abgaben ausschließlich über den Bundesanzeiger veröffentlicht.

Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:
Aufgrund einer interdisziplinären Arbeitsweise nicht exakt erfassbar.

Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte
Das Team der GREIF Mietwäsche besteht ausschließlich aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zudem werden Duale Studenten, Werkstudenten 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.

GRI 2–2
Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

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

Bericht über unsere themenbezogenen KPIs = Key Performance Indikator

Schlüsselkennzahlen zu Leistungen im Unternehmen

1. Mitarbeiterstruktur	Angabe	Mögliche Entwicklung 2025 / Bemerkungen und Ziele
1.1 Gesamte Belegschaft		Steigend
1.2 Männer	46%	
1.3 Frauen	54%	Tendenz steigend im gesamten Unternehmensverbund
1.4 Frauen in Führungsposition	38%	Ziel für 2025 gleichbleibend/steigend.
1.5 Auszubildende	<50 Auszubildende in verschiedenen Berufszweigen	Es finden Ausbildungsförderungen in den jeweiligen Verbundunternehmen statt.
1.6 Nationalitäten		Nationalität ist kein Einstellungshindernis!
1.7 Menschen mit Behinderung		Ist kein Einstellungshindernis!
1.8 Fluktuationsquote		Unterscheidung der verschiedenen Fluktuationsquoten. Durch Maßnahmen weiter sinkend. Ziel bis 2026: Eine Fluktuationsquote der Eigenkündigungen zwischen 2% und 9%.
1.9 Gleichstellung	Ja	In allen Ebenen und Bereichen gelebt.

2. Umwelt & Energie		
2.1 Stromverbrauch	7.020.070 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Momentan 100% Grünstrom. Ziel bis 2030: Ausschließlich Grünstrom aus Eigenproduktion.
2.2 Gasverbrauch	51.771.228 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Von 2017 bis 2024 um mehr als 24% gesunken.
2.3 Wasserverbrauch	285.373 m^3	Durch optimierten Verbrauch weiter sinkend. Eine Vielzahl von Maßnahmen.
2.4 CO^2-Emissionen	36.169 t	Das Verhältnis zu den bearbeiteten t Wäsche ist Jahr für Jahr stark rückläufig. Mitglied der SBT-Initiative mit wissenschaftsbasiertem Klimaziel. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten.
2.5 Abfallaufkommen Alttextilien	345,8 t	Wird weiter reduziert. Momentan liegt der Fokus auf dem Recyclen. Dafür werden weitere Partner evaluiert.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz	
3.1 Unfallzahlen	Zielstellung 0
3.2 Krankheitsquote	Ziel: Deutlich < 1 %

4. Aus- und Weiterbildung, Schulungen		Bemerkungen und Ziele
4.1 Stunden je Mitarbeiter & Jahr	Zwischen 7,8 und 8,5h	Unterschiedlich je nach Betrieb
4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb vorhanden
4.3 Arbeits- und Menschenrechte	Ja	
4.4 Kundengesundheit und –Sicherheit	Ja	
4.5 Brandschutz	Ja	

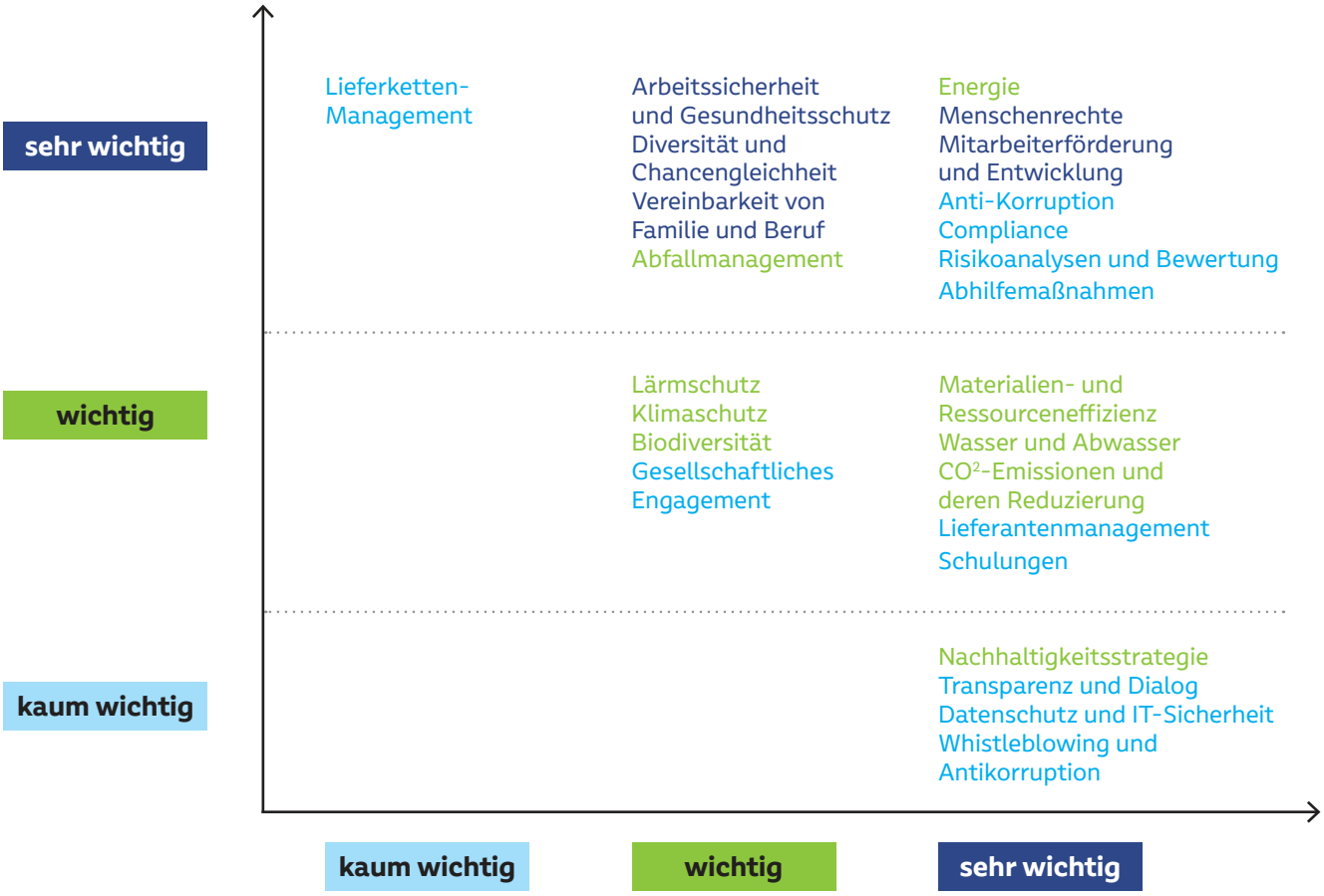
5. Richtlinien		
5.1 Nachhaltige Beschaffung	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schaffung von besonderen Leistungsanreizen für Lieferanten mit einem hohen gesellschaftlichen und umwelttechnischen Engagement.
5.2 Lieferantenbewertungen nach CSR Nachhaltigkeits-Risikoanalyse	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.
5.3 Lieferanten-Kontrolle nach REACH Compliance	Ja	
5.4 Umweltmanagement	Ja	An 100% unserer Standorte wurde eine Bewertung der Umweltrisiken durchgeführt.
5.5 Energiemanagement	Ja	An 100% unserer Standorte wurde eine Bewertung der Energieeffizienzpotenziale durchgeführt.
5.6 Rohstoffmanagement	Ja	An 93,75% unserer Standorte wurde eine Schulung zum Umgang mit Rohstoffen und Abfall durchgeführt.
5.7 Abfallmanagement	Ja	An 93,75% unserer Standorte wurde eine Schulung zum Umgang mit Rohstoffen und Abfall durchgeführt.
5.8 Gefahrstoffmanagement	Ja	
5.9 Nachhaltigkeitsmanagement	Ja	
5.10 Unternehmens-Ethik	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten. Für 100% aller Standorte wurde auf Basis der Geschäftsethik eine Risikoanalyse durchgeführt.
5.11 Menschenrechte	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
5.12 Biodiversität	Ja	Formelle Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED.
5.13 Vermeidung und Verschwendung von Abfällen, Energie, Ressourcen und Rohstoffen	Ja	An 93,75% unserer Standorte wurde eine Schulung zum Umgang mit Rohstoffen und Abfall durchgeführt.
5.14 Sensibilisierung für Korruption	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Wird geschult.

KPIs = Key Performance Indikator

6. Extern bestätigte, bzw. eingeführte Verfahren		Bemerkungen und Ziele
6.1 Flexible Arbeitszeitorganisation mit Ausgleich durch Bezahlung oder Freizeitausgleich	Ja	Entsprechend geltendem Gesetz
6.2 Antikorruptionsverfahren mit Abhilfesystem für Zuwiderhandlung	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird zudem im Unternehmen geschult
6.3 Verfahren zur Gleichstellung von Frauen. Geschäftsbeziehung zu Betrieben, die von Frauen geführt werden.	Ja	Wird im Bereich nachhaltige Beschaffung geschult
6.4 Beschwerdemanagement mit Abhilfeverfahren	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult. Zudem ist ein Hinweisgebersystem implementiert, in dem interne und externe Stakeholder melden können.
6.5 Verfahren zur Sicherstellung der Kundengesundheit	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.6 Maßnahmen nach Datenschutzverordnung. Sicherstellung von Datenschutz und Abhilfeverfahren bei Verstößen	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.7 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 Reduktion von Scope 1;2 Emissionen gemessen an der Bruttowertschöpfung, ab 2026 Netto-Null-Emission. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse:

Inside-Out-Ansatz
Auswirkungen unserer
Tätigkeiten auf die Umwelt



Outside-In-Ansatz
Einwirkungen von Umweltthemen
auf das Unternehmen

- Environment
- Social
- Governance

GRI 2–3
Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum
Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024

Berichtszyklus
Jährlich

Kontaktstelle
Ansprechpartner bezüglich des Berichts und seiner Inhalte ist Herr Darvin Nowak, Leiter für CSR und Nachhaltigkeit der Greif Holding GmbH & Co.KG. 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 Anfang des Berichts aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen kenntlich gemacht.

GRI 2–4
Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

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 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 initiierter Prozess der Wesentlichkeitsanalyse herbeigeführt. Die unter anderem auch in Form eines Audits zur Verifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie. Dies 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. Siehe dazu auch den Disclaimer auf der vorletzten Seite dieses Berichts. 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 und CSR.
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.

GRI 2–5
Externe Prüfung

Berichtszeitraum
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 bzw. als angestrebt 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 zur Gleichstellung von Frauen
- Management zur Abhilfe bei Verstößen, Beschwerden, Gefahren oder Vorfällen aller Art

02 ERFOLGREICHES WIRTSCHAFTEN

GRI 2 (2021) Wesentliche Themen

GRI 2–6
Aktivitäten
Wertschöpfungskette
und Geschäftsbeziehungen

GREIF Mietwäsche legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffungspraxis 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 Business 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
- Betrachtung der Umweltauswirkungen
- Zusammenarbeit mit Minderheiten und benachteiligten Gruppen

Zudem ist ein Lieferantenbewertungssystem auf dieser Basis 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 auch ein Bewertungssystem zur Risikobewertung umgesetzt. Unser Managementsystem zur Lieferantenbewertung wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie im Rahmen einer durchgeführten Validierung bestätigt. Diese 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.

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 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
- Holz als Rohstoff
- Biologisch abbaubar und kompostierbar
- Ausschluss von Bambusviscose

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.

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. 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.

3. 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 im Hinblick auf Ökologie, Ökonomie und aktuelle Standards optimiert werden können.

4. Orientierung an ISO 26000

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

- Konsumentenanliegen
- Transparenz und Organisationsführung
- Arbeitsschutzpraktiken
- Achtung der Arbeits-Menschenrechte
- Achtung internationaler Verhaltensstandards und der Rechtsstaatlichkeit

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

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.

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.
- Schutz der Bodenqualitäten, Verringerung der Auswirkungen durch Lärm.
- Erneuerbare Energien nutzen, emissionsstarke Energien absetzen.
- Ökosysteme und Artenvielfalt erhalten.
- Ökologische Rohstoffe integrieren.
- Gesunde Lebens- und Arbeitsräume schaffen.
- Nachhaltige Beschaffung durch Schulungen und Lieferantenbewertungen 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
- Von interkulturelle Unternehmensführung profitieren
- Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Diskriminierung jeglicher Art
- Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz.

GRI 2–7
Angestellte

Mitarbeiter, welche mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden und emotional stark an ein Unternehmen gebunden sind, kündigen weniger häufig, sind seltener abwesend und empfehlen das Unternehmen weiter. Wir betreiben Aktivitäten, damit sich unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz wohl fühlen und sich angemessen entwickeln können. Das Vereinbaren von Arbeit und Privatleben, die Planungssicherheit und in Entscheidungsprozesse aktiv mit einbezogen zu werden ist neben einer fairen und leistungsbezogenen Bezahlung, von höchster Bedeutung. Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitern ein existenzsicherndes Leben. Familienmitglieder, deren soziale und gesundheitliche Versorgung, sowie eine angemessene Wohnsituation kann dadurch sichergestellt werden.

Die Zusammenarbeit aller GREIF Mietwäsche Beschäftigten basiert auf einer auf Toleranz und Offenheit ausgerichtete und interkulturelle 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 wird 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. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und gegenseitigem Wohl wollen. Es ist das Arbeitsklima, das unsere Mitarbeiter:innen 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. 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. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2024 nicht zu verzeichnen. 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. 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.

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.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn
Die Entlohnung bei der Greif Holding GmbH & Co.KG 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 Wür-

digung 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 GREIF Mietwäsche auch in der Region und darüber hinaus als wertvoller Arbeitgeber und wichtiger Steuerzahler geschätzt.

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 an die zugewiesenen Mitarbeiter weiterkommuniziert.

GRI 2–8
Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Personen, welche auf unserem Gelände, in unseren Räumlichkeiten und anderen Liegenschaften arbeiten und über externe Unternehmen und Sub-Unternehmen angestellt sind, sollen die gleichen sozialen Leistungen, wie wir sie unseren Mitarbeitern bieten, von deren Arbeitgebern erhalten. Dies wird über ein Kontrollsystem abgefragt und nachgehalten. Bei Verstößen gegen geltendes Recht ergreifen wir gegensteuernde Maßnahmen.

GRI 2–9
Führungsstruktur und Zusammensetzung

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.

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.

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.

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.

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. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

Vergütungspolitik und Verfahren zur Vergütungs-Festlegung

Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2024 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen 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.

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.

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 werteorientierten 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
Geschäftsführer der Greif Holding GmbH & Co.KG

GRI 2–10
Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

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

GRI 2–11
Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Als oberstes Kontrollorgan des Unternehmens fungiert die Geschäftsführung.
Ein Aufsichtsrat ist nicht vorhanden.

GRI 2–12
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigungen

Das höchste Kontrollorgan hat auch hier die Entscheidungshoheit.
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.

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.

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 2–13
Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

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

Diese sind insbesondere für unsere Unternehmensexternen Stakeholdergruppen wie Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit von wesentlicher Bedeutung.

GRI 2–14
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den **ILO** (International Labor Organisation) Kernarbeitsnormen und den **OECD-Leitsätzen** für Unternehmen.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen zeigen wir regelmäßiges Engagement. Zudem werden die Inhalte des **Global Compact** anerkannt. Damit bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern, sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholdern zu etablieren. Hier wird das Ziel verfolgt, Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren, erfolgreich in die Fachabteilungen und Unternehmensprozesse zu integrieren sowie die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

GRI 2–15
Interessenkonflikte

Zur Schlichtung und Beilegung von Interessenkonflikten innerhalb des Unternehmens, ist die Geschäftsführung und etwaig eingesetzte Mitarbeiter zuständig. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten in Bezug auf externe Stakeholder sind entsprechende Verfahren und Schulungen von Mitarbeitern wie etwa in der Beschaffung und anderen Bereichen eingeführt.

Zur Vermeidung sind zudem nachfolgende Analyse- und Bewertungssysteme etabliert:

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodex

Unser Leitbild und unsere Werte

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

- √ BESTÄNDIGKEIT
- √ INDIVIDUALITAT
- √ INNOVATION
- √ VERANTWORTUNG

Unsere Unternehmensphilosophie

- Umweltbewusst handeln
- Authentisch sein
- Zur Arbeitssicherheit und zum Unfallschutz beitragen
- Die Kollegen unterstützen und von ihnen lernen
- Kundenwünsche bedienen wollen
- Positiv und chancen-orientiert denken
- Verantwortungs-voll handeln
- Spaß haben
- Verantwortung für Verbesserung der Prozesse tragen
- Loyal sein
- Das Richtige effizient tun mit größtmög-lichem Erfolg
- Eigenen Antrieb und Anspruch an sich hochhalten

Liste der Stakeholdergruppen (Interessengruppen)

Direkte Stakeholder

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

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

Wettbewerb
- Branche
- Verbände

Beschaffungsmarkt
- Lieferanten von Rohwaren, Halbfertigwaren und Verbrauchsgütern

• Organisationen
- Netzwerke
- Handwerkskammer

• Dienstleister
- Partnerunternehmen

Gesellschafter
- Inhaber und Anteilseigner

Indirekte Stakeholder

Kapitalmarkt
- Banken
- Versicherungen
- Analysten

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

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

Bildung und Forschung
- Schulen
- Forschungsinstitute
- Wissenschaft
- Hochschulen
- Universitäten
- Bildungsinitiativen

Politik
- Behörden und Ämter
- Gesetzgeber
- Standardisierungsinitiativen

Einbindung der Stakeholder

Die Greif Holding GmbH & Co. KG 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			
· Imagebroschüre · Unternehmens-webseite · Social-Media · Newsletter · Presse · GRI Content Index	· Newsletter · Social-Media · Mitarbeiter-anschreiben	· Imagebroschüre · GRI Content Index · Lieferanten-bewertung · Homepage	· Presse · Social-Media & Homepage · GRI Content Index
Ansprechpartner			
· Geschäftsführung · Assitenz der Geschäftsführung · Marketing · Key-Account · Qualitäts-management	· Geschäftsführung · Assistenz der Geschäftsführung · Personalabteilung · Mitarbeiter-management	· Einkauf · Kaufmännische Leitung · Qualitäts-management	· Geschäftsführung · Assistenz der GF · Marketing

Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern

Was interessiert unsere Kunden?	Was ist davon relevant für uns?
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 interessiert unsere Arbeitnehmer?	Was ist davon relevant für uns?
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 interessiert unsere Lieferanten?	Was ist davon relevant für uns?
Material- und Ressourcenmanagement	+ + + + +
Wirtschaftliche Leistungskraft	+ + + + +
Soziales Engagement	+ + + + +
Nachhaltige Lieferkette	+ + + + +
Einkaufskriterien, Auswahl von Lieferanten	+ + + + +
Unternehmens- Zukunftsperspektiven	+ + + + +
Unternehmensgrundsätze	+ + + + +
Compliance	+ + + + +

Was interessiert unseren Wettbewerb?	Was ist davon relevant für uns?
Fachkompetenz	+ + + + +
Innovationskraft	+ + + + +
Wirtschaftliche Leistungskraft	+ + + + +
Ökologische Leistungskraft	+ + + + +
Qualitätsmanagement	+ + + + +
Öffentliches Ansehen	+ + +
Kundenstruktur und Kundenspektrum	+ + + +
Marktpräsenz	+ + + +
Engagement in Netzwerken	+ + + +

GRI 2–16
Übermittlung kritischer Anliegen

Die Übermittlung kritischer Anliegen ist für alle Mitarbeiter gewahrt. Über Vertrauenspersonen können neutral und wertfrei Anliegen vorgebracht werden, welche dann im Führungskreis, oder durch eigens dafür benannte Personen behandelt werden können. Whistleblowing-Prozesse werden nach geltendem Recht umgesetzt.

GRI 2–17
Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Das gesammelte Wissen des höchsten Kontrollorgans ist gleich unserem Nachhaltigkeitsmanagements, der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse. Zudem ist es dokumentiert in unserem Managementansatz und Code of Conduct.

GRI 2–19
Vergütungspolitik

Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitern ein existenzsicherndes Leben. Familienmitglieder, deren soziale und gesundheitliche Versorgung, sowie eine angemessene Wohnsituation kann dadurch sichergestellt werden. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2024 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen 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.
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.

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.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn
Die Entlohnung bei uns 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.

GRI 2–22
Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

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 Lieferantenbewertung
- Schulungen der Mitarbeiter zu obigen Themen

GRI 2–23
Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integres Verhalten sind für uns zwingend.

GRI 2–24
Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Etwaige sich ergebende oder vorhandene politische Verpflichtungen werden nach situativ bedingten Anforderungen durchgeführt. Hierzu haben wir auch unsere Unternehmensleitsätze entsprechend angepasst.

GRI 2–25
Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen

Es sind Prozesse etabliert, mit denen negative Auswirkungen identifiziert werden können. Sodann wird ein Abhilfeverfahren zur Anwendung gebracht, um negative Auswirkungen zu eliminieren. Dann folgt eine konstruktive Gestaltung der auf die Zukunft ausgerichteten Vermeidung von negativen Auswirkungen. Es sind grundsätzlich Schulungen für Mitarbeiter zu diesen Vorgängen etabliert.

GRI 2–27
Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integres Verhalten sind für uns zwingend.

GRI 2–28
Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen

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 2–29
Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Siehe hierzu auch auf Seite **21 GRI 2–15**
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.

GRI 2–30
Tarifverträge

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

GRI 3 (2012) Wesentliche Themen

GRI 3–1
Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf knapper werdende Ressourcen sowie steigende Anforderungen unserer Stakeholder, legen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und arbeiten an der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.
Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2026 werden, und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis:
Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

GRI 3–2
Liste der wesentlichen Themen

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

- Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- Relevanz für die direkten Stakeholder
- Relevanz für die indirekten Stakeholder
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesundheitsschutz der Kunden
- Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- Vermeidung von belastenden Auswirkungen auf Bodenflächen
- Eindämmung von entstehendem Lärm
- Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- Schulungen der Mitarbeiter zu obigen Themen

GRI 3–3
Management der wesentlichen Themen

Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet den wesentlichen Anteil am Management der Themen, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2025 reichen, und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis:
Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen. Zudem wird zu allen wesentlichen Themen umfassend im Unternehmen das Personal mit den entsprechenden Zuständigkeiten geschult.

GRI 201 (2016)

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 und anhand von Risikoanalysen bewertet:

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

GRI 201–2
Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen

Durch den Klimawandel ist für unser Unternehmen 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 und 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. Darüber hinaus wurde die betriebliche Altersvorsorge und weitere Bonusprogramme eingeführt.

GRI 203 (2016)

GRI 203–2
Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Geprägt von Abwanderung der in vielen Branchen erbrachten Leistungen in Billiglohn-Länder, stellt sich die Greif Holding GmbH & Co.KG 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 (2016)

GRI 204–1
Beschaffungspraktiken

Wir verfolgen eine ausschließlich von Nachhaltigkeit geprägte möglichst regionale 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, in den Vordergrund der nachhaltigen Beschaffung rücken. Auch arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten in Vereinigungen wie MaxTex oder Cibutex daran, dass die THG-Emissionen innerhalb unserer Lieferkette und bei unseren Lieferanten vor Ort, reduziert werden. Diesbezüglich werden besonders Recyclingprojekte forciert und regenerative Energiequellen gefördert.

GRI 205 (2016)

GRI 205–1
Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort

Durch die transparente Entscheidungs- und Führungsstruktur wird in unserem Unternehmen 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 formellen Richtlinien unseres Code of Conduct nach ISO 26000 bilden die Basis für eine faire und ausdauernde Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und sichern den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Berichtszeitraum gab es im 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 205–2
Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Im Unternehmen ist ein ganzheitliches Management zur Korruptionsbekämpfung etabliert. Es herrscht eine geschulte Kommunikation und es werden Schulungsmaßnahmen definiert.

GRI 205–3
Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption bekannt.

GRI 206 (2016)

GRI 206–1
Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten

Managementansatz

Das Wettbewerbsrecht schützt Verbraucher und Wettbewerber vor illegalen Wettbewerbsmaßnahmen. Insgesamt soll durch das Recht die Wirtschaft stabilisiert werden. Im Berichtszeitraum hat es keine Rechtsverfahren durch rechtswidriges Verhalten gegeben.

03 ÖKOLOGISCH SINNVOLLES HANDELN

GRI 3 (2021) Umgang mit Ressourcen

GRI 3–3
Management von wesentlichen Themen

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 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 **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel einer Einsparung von 38 unser Emissionen bis 2025 und langfristig, Netto-Null-Emissionen.
- 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 301 (2016) Materialien

GRI 301–1
Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht und Volumen

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 unser Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO_2-Emissionen, die unser Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien und optimierte weitere Prozesse, reduziert. Besonders im Vordergrund stehen dabei die innovative Leistung und unsere hohe Kompetenz bei erneuerbaren Energien.
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.
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 CO_2-Emissionsanalyse nach Scope 1; 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll und deren Verbesserung umgesetzt worden.

GRI 301–2/3
Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien

Als breit aufgestellter Dienstleister sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, so weit 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 CO_2-Emissionsanalyse ermittelt. Grundsätzlich steht bei uns jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten oder 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. Außerdem setzt das Unternehmen auf mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien, deren Verpackungen über die Mülltrennung stets in den Recyclingkreislauf zurückgeführt werden. Ein konkreter Anteil kann über den Scope 3 unserer CO_2-Emissionen ausgewiesen werden. Die Beschaffung von Materialien steht in unserem Unternehmen immer in direktem Zusammenhang mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beschaffung. Auch die durch uns gehandelten Produkte sind entsprechenden Wertstoffen zuzuordnen und können fachgerecht entsorgt werden.

GRI 302 (2016) Energie

GRI 302–1
Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

Energieträger	Verbrauch (KWh / Jahr)
Strom	7.020.070 kWh
Gas	51.771.228 kWh
Wasser	486.322 m³
Diesel	1.006.270 l

Interne Daten der Energieverbräuche werden dokumentiert und über ein eingeführtes Umwelt-Assessment in regelmäßigen Abständen begutachtet und angepasst. Es wurde auch ein Transformationskonzept abgeschlossen.

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

Der Energieverbrauch bei der Erbringung unserer Leistungen hat sich als wesentliche beeinflussbare Quelle von Treibhausgasemissionen herausgestellt. Das betrifft als wichtigste Faktoren, Strom-, Gas-, Dampf-, Kälte und Wärmeverbrauch. Konsequent haben wir im Unternehmen und für die tägliche Arbeit umfangreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Strom-, Gas-, Treibstoffs- 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. Zusätzlich wurde die SMART-Heizung implementiert, um den Verbrauch von HLK-Geräten auf ein Minimum zu reduzieren.

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 LED-Leuchtmitteln im Unternehmen reduzieren wir den allgemeinen Stromverbrauch.
Computer, Drucker und weitere Geräte schalten wir bei Nichtgebrauch aus. Dadurch werden Verbräuche durch Stand-By vermieden. Optimierte Beleuchtungsanlagen. Für Außenanlagen, Flure und Teile in Räumlichkeiten werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt. Dadurch vermeiden wir überflüssige Beleuchtung und unnötigen Stromverbrauch.
Optimieren des Arbeitsgeräte- und Energieeinsatzes.

Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-/Wärmebedarfs
Exakte Steuerung der Nutzung von Elektrogeräten, 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. Auch finden regelmäßige Überprüfung und Anpassung unserer Waschprozesse statt, wodurch wir die Emissionen innerhalb unserer Produktion deutlich senken können.

GRI 303 (2018) Wasser und Abwasser

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 beeinflusste Quellen

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

GRI 303–3
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
Wasserrückgewinnung

Die Wasserrückführung erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Zudem werden regelmäßige Wasserbilanzierungen durchgeführt um Wassereinsparpotenziale zu identifizieren. Auf Basis dessen haben wir in den vergangenen Jahren erhebliche Neuanschaffungen in der Produktion getätigt und konnten unseren Wasserverbrauch, gemessen an der bearbeiteten Tonne Wäsche, deutlich senken.

GRI 303–4
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 gelebt und geschult. Wir haben in 100% unserer Standorte eine Analyse zum Wasserverbrauchsbedarf und Wassereinsparpotenzialen durchgeführt.

GRI 304 (2018) Biodiversität

GRI 304–2
Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten 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. Indirekte Auswirkungen sind unvermeidbare 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 1,5°C nach Pariser Abkommen. Ziel der **Netto-Null-Emission**. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen 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 CO_2-Emissionsreduktion sind etablierte Vorhaben durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Erzeugern. Auch die Mitarbeitersensibilisierung im Umgang mit Ressourcen und Energien zum Erreichen der festgelegten **Science-Based Targe**t stehen bei unseren Bestrebungen im Vordergrund.

Auch die Auswirkungen auf Bodenbeschaffenheiten werden durch umgesetzte Maßnahmen so gering wie möglich gehalten. Dabei steht der Schutz von unbelasteten Bodenstrukturen im Vordergrund.
Die Verringerung und Vermeidung von entstehendem und möglicherweise entstehendem Lärm wird durch unser gelebtes Lärmschutzmanagement sichergestellt. Zusätzlich haben wir in 100% aller Standorte mindestens ein Projekt zur Förderung der Biodiversität umgesetzt und mit Projekten wie dem Implementieren von Bienenhotels einen positiven Beitrag geleistet.

GRI 305 (2016) Emissionen

GRI 305–1
Direkte Treibhausgasemissionen SCOPE 1

Scope 1: 18.785 t CO_2

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 Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305–2
Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen SCOPE 2

Scope 2: 29 t CO_2

Der Scope 2 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305–3
Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette

Scope 3: 17.335 t CO_2

12.983 t CO_2 aus vorgelagerter Lieferkette
4.352 t CO_2 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 **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305–5
Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette

Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt und umgesetzt. Diese sind bereits in den vorherigen GRI – Nomenklaturen beschrieben. Auch in der CO_2-Emissionsanalyse wurden entsprechende Prozesse festgestellt und im Bericht festgehalten. Auch 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 von uns festgelegten Science-Based Target auf 1,5°C nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen. Obwohl sich die absoluten Emissionen erhöht haben, erreichen wir einen Emissionsrückgang je Tonne bearbeiteter Wäsche.

Jahr	Emissionen per Umsatz	Emissionen per Grundfläche	Emissionen per Output
2023	212,29 t CO_2e/Mio EUR	0,47 t CO_2e/m²	0,42 t CO_2e/t Wäsche
2022	246,22 t CO_2e/Mio EUR	0,43 t CO_2e/m²	0,43 t CO_2e/t Wäsche
2021	269,2 t CO_2e/Mio EUR	0,34 t CO_2e/m²	0,53 t CO_2e/t Wäsche

GRI 306 (2020) Abfall

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 306–3
Angefallener Abfall

FRAKTION:	Gewicht in t:
Papier und Pappe	90,68
Holz	0
Glas	0
Metall	60,50
Kunststoffe und Folien	26,87
Organischer Abfall	k.A
Hausmüll	195,60
Öle	0

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. Zusätzlich legen wir großen Wert darauf, dass besonders Papier und Druckmaterialien an Verwerter gehen, die diese dem Kreislauf wieder zuführen.

GRI 307 (2020) Umwelt

GRI 307–1
Nichteinhaltung von Umwelt-Gesetzen und Vorschriften

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

GRI 308 (2016) Nachhaltige Beschaffung

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 können Audits bei Lieferanten und gemeinsame Schulungen durchgeführt werden.

Für den Berichtszeitraum wurden folgende KPI's aufgestellt:

Kennzahl	Wert:
Lieferanten mit unterzeichnete Business Kodizes	100%
Lieferanten mit Nachhaltigkeitsklauseln im Vertrag	0%
Lieferanten die eine CSR- Bewertung durchlaufen haben	100%
Lieferanten mit einer CSR-Prüfung vor Ort	53,8%
Lieferanten mit vorbereiteten Abhilfemaßnahmen	100%
Lieferanten mit einer Risikoanalyse	100%
Konfektionsstandorte mit einer Risikoanalyse	100%
Einkäufer die in nachhaltiger Beschaffung geschult wurden	100%

Formelle Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Ethik im Unternehmen und bei Lieferantenbewertungen

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. Unser Ziel ist es Frauen zu stärken und durch gezielte Förderprogramme beruflich zu unterstützen.

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 Gewährleitung 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.

GRI 308–2
Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Es gilt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleitung 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.
Dadurch sollen möglichst alle negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

04 SOZIALES VERANTWORTEN

GRI 401 Beschäftigung

GRI 401–1
Neu eingestellte Mitarbeiter und Fluktuation

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

Implementierung von Ethikmaßnahmen im Unternehmen
Aktivitäten zur Verbesserung des ethischen Verhaltens unseres Unternehmens:

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

GRI 401–3
Gewährung der Elternzeit

Die Regelung der Elternzeit erfolgt gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG). Im Jahr 2024 befand sich keine Mitarbeiterin in Elternzeit.

GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403–1
Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Es besteht ein Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich in regelmäßigen Abständen, um aktuelle Themen und Handlungsbedarfe zu besprechen. 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. Qualitative und quantitative Ziele sind in unserem Unternehmen verankert und werden Top-down kommuniziert. für Wir haben für unsere Mitarbeiter einen eigenen externen Betriebsarzt und einen externen Sicherheitsbeauftragten. Sie achten auf das Wohlergehen aller Mitarbeiter durch Präventionsmaßnahmen 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. Die Büros können bei Wunsch mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet werden. 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 Sicherheitsausstattung.

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 403–3
Arbeitsmedizinische Dienste

Für unser Unternehmen und dessen Mitarbeiter besteht die medizinische Versorgung über einen Betriebsarzt. Zudem verfügen wir über ausgebildete Ersthelfer und Equipment für eine professionelle Erstversorgung am Arbeitsplatz.

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, Aktionen und Schulungen statt. Wir achten auf Arbeitsplatzergonomie und bieten diverse Zusatzleistungen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter an.

GRI 403–9
Arbeitsbedingte Verletzungen

Jahr	2022	2023	2024
Arbeitsunfall meldepflichtig	k.A.	8	11
Wegeunfall	k.A.	5	1
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle	k.A	k.A.	k.A.

GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

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

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

Die Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter ist eine Grundlage der positiven Unternehmensentwicklung. Dies sichern wir über unsere individuellen Entwicklungspläne, die über die Führungsebene hinaus, in unserem Unternehmen implementiert sind. Bei internen Schulungen, kreativen Meetings, Teambesprechungen, oder internen Veranstaltungen fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung in allen Bereichen unseres Unternehmens. Durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise und kompetente Trainingsmethoden gewährleisten wir eine umfassende Weiterbildung, unabhängig der Herkunft oder anderen Merkmalen. Dies schulen wir regelmäßig und kann bei dem Bedacht auf Befangenheit oder vorurteilsbegründetes Handeln stets im Hinweisgebersystem gemeldet werden.
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 (2016) Diversität und Chancengleichheit

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. 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 der 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. wenn diese an einem Standort für richtig erachtet werden.

Glaubensfreiheit
In unserem Unternehmen werden Menschen verschiedener Kulturen erfolgreich integriert. Ethische Geschäftspraktiken sind langfristig im Unternehmen verankert. Ein internes Management zur ethischen Unternehmensführung ist etabliert. 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 Diskriminierungsfreiheit

GRI 406–1
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2024 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 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407–1
Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung ist am Geschäftsstandort gegeben. Auch können Lieferanten diesbezüglich überprüft und bewertet werden.

GRI 408 (2016) Kinderarbeit

GRI 408–1
Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit

Ein Risiko für Kinderarbeit wird an unserem Geschäftsstandort 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 Geschäftspartnern. Über unsere Einkaufsbedingungen soll jegliche Art von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Dies lassen wir uns von unseren Lieferanten im Code of Business Conduct unterschreiben. Dies ist zudem auch ein wesentlicher Inhalt unserer betriebsinternen Schulungen.

GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit

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. Dies wird durch externe Audits wie das Siegel für Gesicherte Nachhaltigkeit geprüft und kontrolliert. Um das Bewusstsein auch innerhalb unserer Belegschafft zu stärken finden hierzu regelmäßige Schulungen statt und halten Präsentationen an unseren Partnerschulen. Unsere Einkaufsbedingungen sollen Zwangs- oder Pflichtarbeit auch bei Lieferanten kategorisch ausschließen. Dazu müssen unsere Lieferanten unseren Code of Business Conduct und den Lieferantenfragebogen zur Risiko-Analyse unterschreiben.

GRI 410 Menschenrechte

GRI 410–1
Menschenrechtspolitik und Verfahren

Es ist ein internes Management-System mit Lieferantenbewertungen, Schulungen und Risiko-Analysen etabliert. Hier folgen wir den internationalen Standards und der ISO 26000. **Anspruch an Partner und Lieferanten zur Wahrung und konsequenten Umsetzung der nachhaltigen GREIF Mietwäsche Unternehmensgrundsätze:**

Bei der Auswahl unser Partner und Lieferanten achten wir bewusst auf regionale und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Uns ist wichtig, dass ökologische und soziale Faktoren auf Basis ökonomischen Wirtschaftens eingehalten werden. Deshalb hat unser Unternehmen 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. Verbesserungen und Schulungen unserer nachhaltigen Beschaffung führen wir weiter aus und optimieren diese:

- 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, beziehungsweise erwarten wir 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 Energien
- Wasserqualität und Verbrauch
- 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 Soziale Bewertung der Lieferanten

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.

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.

GRI 414–2
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen

Es gilt eine klare Formulierung sozialer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleitung von sozialverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Schutzes von sozialen Anforderungen entlang der eigenen Lieferketten einhalten und die soziale Verantwortung kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer sozialen Ziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

GRI 416 (2016) Kundengesundheit und Sicherheit

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 Produkt- und Leistungssicherheit. Auch Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Kunden und deren Verbesserung sind dabei von höchster Bedeutung. Da wir als textiler Dienstleister stets alle Prozesse auf Basis der Kundengesundheit und Sicherheit betrachten, führen wir interne Kontrollmechanismen wie Allergikerschutzprüfungen oder Reißproben durch. Dabei ist Unsere Zielsetzung klar definiert. Es darf kein Fall auftreten, bei dem die Gesundheit oder Sicherheit eines Kunden geschädigt wurde, der durch unsere Prozesse verschuldet ist, oder verhindert hätte werden können.

GRI 416–2
Verstöße bei Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Vorfälle sowie Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und Verfahren bestanden in 2024 nicht. Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Leistungen werden strikt eingehalten. Es ist ein Vorbeuge- Abhilfemanagement etabliert.

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 Schutz der Kundendaten

GRI 418–2
Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs-Informationen

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

GRI 419 (2016) Formelle Richtlinien, weitere Zertifikate

GRI 419–2
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 / 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 / Unternehmensethik / Umweltrichtlinie inkl. Schulungen / Behandlung von Energieproblemen / CSR – Nachhaltigkeitsforderungen an Lieferanten inkl. der im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführten Kriterien.

INHALT

SEITE 5

GRI 2 Allgemeine Angaben

GRI 2–1	Unternehmensprofil
GRI 2–2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden
GRI 2–3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
GRI 2–4	Richtigstellung, oder Neudarstellung von Informationen
GRI 2–5	Externe Prüfung

SEITE 15

GRI 2 (2021) Wesentliche Themen

GRI 2–6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen
GRI 2–7	Angestellte
GRI 2–8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind
GRI 2–9	Führungsstruktur und Zusammensetzung
GRI 2–10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans
GRI 2–11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans
GRI 2–12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigung
GRI 2–13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
GRI 2–14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
GRI 2–15	Interessenkonflikte
GRI 2–16	Übermittlung kritischer Anliegen
GRI 2–17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
GRI 2–19	Vergütungspolitik
GRI 2–22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
GRI 2–23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
GRI 2–24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen
GRI 2–25	Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen
GRI 2–27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
GRI 2–28	Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen
GRI 2–29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
GRI 2–30	Tarifverträge

SEITE 29

GRI 3 (2021) Wesentliche Themen

GRI 3–1	Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen
GRI 3–2	Liste der wesentlichen Themen
GRI 3–3	Management der wesentlichen Themen

SEITE 30

GRI 201 (2016)

GRI 201–1	Grundlage des wirtschaftlichen Handelns
GRI 201–2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen
GRI 201–3	Betriebliche und soziale Zuwendungen

SEITE 30

GRI 203 (2016)

GRI 203- 2	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

SEITE 31

GRI 204 (2016)

GRI 204–1	Beschaffungspraktiken

SEITE 31

GRI 205 (2016)

GRI 205–1	Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort
GRI 205–2	Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung
GRI 205–3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

SEITE 32

GRI 206 (2016)

GRI 206–1	Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten

SEITE 34

GRI 3 (2021) Umgang mit Ressourcen

GRI 3–3	Management von wesentlichen Themen

SEITE 34

GRI 301 (2016) Materialien

GRI 301–1	Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht und Volumen
GRI 301–2/3	Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien

SEITE 35

GRI 302 (2016) Energie

GRI 302–1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens
GRI 302–2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens
GRI 302–3	Energieintensität
GRI 302–4/5	Verringerung des Energieverbrauchs

SEITE 36

GRI 303 (2018) Wasser u. Abwasser

GRI 303–1	Wasserentnahme nach Quellen
GRI 303–2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinflusste Quellen
GRI 303–3	Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser
GRI 303–4	Wasserrückgewinnung
GRI 303–5	Wasserverbrauch

SEITE 37

GRI 304 (2018) Biodiversität

GRI 304–2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität
GRI 304–3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume

SEITE 38

GRI 305 (2016) Emissionen

GRI 305–1	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1
GRI 305–2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2
GRI 305–3	Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette.
GRI 305–5	Senkung der Treibhausgasemissionen

SEITE 39

GRI 306 (2020) Abfall

GRI 306–1	Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort
GRI 306–2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode
GRI 306–3	Angefallener Abfall
GRI 306–4	Abfall zur Rückgewinnung

SEITE 39

GRI 307 (2020) Umwelt

GRI 307–1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften

SEITE 39

GRI 308 (2016) Nachhaltige Beschaffung

GRI 308–1	Umweltbewertung der Lieferanten, nachhaltige Beschaffung und Risiko-Analyse
GRI 308–2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

SEITE 44

GRI 401 (2016) Beschäftigung

GRI 401–1	Neu eingestellte Angestellte und Fluktuation
GRI 401–3	Gewährung der Elternzeit

SEITE 44

GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

GRI 403–1	Managementsystem für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
GRI 403–2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.
GRI 403–3	Arbeitsmedizinische Dienste
GRI 403–5	Schulung bzw. Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
GRI 403–6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
GRI 403–9	Arbeitsbedingte Verletzungen

SEITE 45

GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

GRI 404–1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten.
GRI 404–2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

SEITE 46

GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit

GRI 405–1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
GRI 405–2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männer und Frauen.

SEITE 47

GRI 406 (2016) Diskriminierungs-Freiheit

GRI 406–1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

SEITE 47

GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen

GRI 407–1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

SEITE 47

GRI 408 (2016) Kinderarbeit

GRI 408–1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

SEITE 47

GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 409–1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

SEITE 48

GRI 410 (2016) Menschenrechte

GRI 410–1	Menschenrechtspolitik und Verfahren

SEITE 49

GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 414–1	Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien
GRI 414–2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen

SEITE 50

GRI 416 (2016) Kundengesundheit u. Sicherheit

GRI 416–1	Beurteilung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
GRI 416–2	Verstöße bei Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit.

SEITE 50

GRI 418 (2016) Schutz der Kunden-Daten

GRI 418–2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs-Informationen.

SEITE 51

GRI 419 (2016) Formelle Richtlinien Weitere Zertifikate

GRI 419–1	Formelle Richtlinien und deren Einhaltung

Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige unser Unternehmen betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen. Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ. Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von uns kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen. Die Greif Mietwäsche übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der zukunftsgerichteten Aussagen keine Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.

Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Bericht sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.

Erstellt von:

Herr Darvin Nowak
Leiter für CSR und Nachhaltigkeit
Greif Holding GmbH und Co. KG

Extern geprüft von:
Deutsches Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie

Datum: 08.01.2025

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

Kontakt:
Fon: +49 821 79071–0
Fax: +49 821 719493