

# Greif Textile Mietsysteme

## Fortschrittsbericht 2019

(Communication on Progress) zum United Nations Global Compact

### 1. Stellungnahme zur Unterstützung des UNGC durch den Geschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ein weiteres Jahr neigt sich langsam dem Ende. Während unser Hauptfokus bisher hauptsächlich auf ökologischen Punkten lag, haben wir nun auch gezielt begonnen, im Unternehmensverbund gemeinsam mit unseren Partnern soziale Probleme in unserer Lieferkette sowie dem eigenen Wirkungskreis zu identifizieren und anzugehen.

Zudem verfügen wir seit 2019 nun offiziell über ein Science Based Target, das unsere Klimastrategie um ein wissenschaftlich fundiertes Ziel bis 2025 bereichert. Damit sind wir zudem Unterstützer des 2°-Zieles der Vereinten Nationen.

2016 ist Greif Textile Mietsysteme dem UN Global Compact beigetreten. Mit der Unterzeichnung des international anerkannten Leitfadens haben wir uns der Wahrung der darin enthaltenen Grundwerte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Anti-Korruption verschrieben. Im Rahmen unseres jährlichen Fortschrittberichts möchten wir dieser Verpflichtung nachkommen und erläutern daher im Folgenden unsere Vision, ergriffene Maßnahmen und die bereits erreichten sowie angestrebten Ziele in den jeweiligen Bereichen.

Wir laden alle unsere Geschäftspartner und andere Interessensgruppen dazu ein, uns bei diesem Vorhaben zu unterstützen und stehen Ihnen gerne bei Fragen oder Anregungen zur Verfügung. Dieser Bericht beinhaltet Daten seit dem zuletzt veröffentlichten Bericht und deckt daher den Zeitraum von November 2018 bis 2019 ab.

Augsburg, November 2019



Markus Greif, Geschäftsführer

## 2. Allgemeine Informationen

Spezialisiert auf die Hotellerie und Gastronomie, ist die Greif Textile Mietsysteme mit ihrem zertifizierten Mietwäschesystem Partner empfohlener Hotelketten und Familienbetriebe in ganz Deutschland. Mit Hilfe unserer rund 1.400 Mitarbeiter<sup>1</sup> stellen wir qualitativ hochwertige Hotelwäsche, Berufskleidung, Handhygiene, Schmutzfangmatten und Bettwaren bereit. An unserem Hauptsitz in Augsburg führen wir Deutschlands größten Hotelwäschebetrieb und dank unserer acht eigenen Betrieben in Berlin, Cadolzburg, Eggenfelden, Gundremmingen, Hamburg, Langenfeld, Wangen im Allgäu, Wolfratshausen sowie unseren eng mit uns zusammenarbeitenden Partnern in Bad Kreuznach, Berlin und Wolfsburg können wir Kunden bundesweit sowie im angrenzenden Österreich versorgen. Zusammen mit drei diemietwaesche.de-Partnern hat Greif einen Verbund für die gemeinsame Arbeit für das Geschäftsfeld Industrie & Gewerbe gebildet. Unter der Marke „diemietwaesche.de“ veröffentlicht dieser Ende 2019 ebenfalls einen eigenen Communication on Progress-Report.

## 3. Menschenrechte

*Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und*

*Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.*

### Achtung der Menschenrechte bei Greif

Greif Textile Mietsysteme bekennt sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Prinzipien des Global Compact und den Konventionen der International Labour Organization (ILO). Die Standorte der Greif Gruppe sowie der damit verbundenen Unternehmen befinden sich ausschließlich in Deutschland, was laut dem [2014 Maplecroft Korruptionsindex](#) ein geringes Risiko bezüglich Menschenrechtsverletzungen vorweist.

Um dennoch potenziellen Risiken entgegenzuwirken, arbeiten wir derzeit an einem gruppenweiten Code of Conduct, der die Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen vorgibt. Des Weiteren werden wir verschiedene Beschwerdemechanismen installieren, um unseren Mitarbeitern eine Plattform zur Aufdeckung etwaiger Missstände zu bieten. Regelmäßige interne

---

<sup>1</sup> Geschlechtsneutrale Formulierungen: Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit werden im Folgenden geschlechts-unspezifische Termini gebraucht: Die Bezeichnungen Mitarbeiter, Partner usw. beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.

Schulungen sowie Audits sollen dafür sorgen, dass keinerlei Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten auftreten.

Bei aktuellen Fragen oder Vorkommnissen zum Thema Menschenrechte können sich unsere Mitarbeiter an den Betriebsrat wenden. Im Berichtszeitraum wurden diesem keine formellen Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen angetragen. Sollte sich dennoch einmal ein Verdacht auf Verletzung der Menschenrechte bewahrheiten, wird die Geschäftsführung umgehend disziplinarische Maßnahmen einleiten, die in letzter Konsequenz zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können. Ab dem Jahr 2020 planen wir die Einführung eines neuen Mitarbeiterleitfadens mit einer integrierten Richtlinie zur Pflicht zum Whistleblowing.

### **Menschenrechte in unserer Lieferkette**

Unsere Materialien stammen aus Deutschland, Tschechien, Pakistan, Österreich, Dänemark, Türkei, Frankreich, Polen und Italien. Darunter befinden sich Länder, die [2014 Maplecroft Korruptionsindex](#) ein erhöhtes Risiko im Bereich Menschenrechte aufweisen. Wir haben daher einen Lieferantenkodex, der den Anforderungen des UN Global Compact und den Konventionen der ILO zum Thema Menschenrechte entspricht, entwickelt. Somit verpflichten wir unsere Zulieferer, diese Standards und Prinzipien einzuhalten und ahnden etwaige Verstöße mit Beendigung der Zusammenarbeit.

Auch sind wir der Gefahren, mit denen sich die textile Lieferkette konfrontiert sieht, gewahr. Bisher sind uns keine Verstöße gegen Menschenrechte wie Kinder- oder Zwangsarbeit in der Lieferkette bekannt. Um dies nachhaltig verifizieren zu können, planen wir, vor-Ort-Audits an den unterschiedlichen Stellen in unserer Lieferkette durchzuführen, um uns vom Engagement unserer Zulieferer hinsichtlich der Wahrung unserer Werte überzeugen zu können. Im Falle der Nicht-Einhaltung dieser Prinzipien, kann die Geschäftsführung eine Beendigung der Zusammenarbeit veranlassen.

## 4. Arbeitsbedingungen

*Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für*

*Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,*

*Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und*

*Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.*

### Arbeitsbedingungen und Weiterbildung

Die Zufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stehen bei uns an erster Stelle. Daher orientieren wir uns an den Standards der International Labour Organisation (ILO) sowie an den in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen, um für alle Mitarbeiter faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Diese Philosophie spiegelt sich auch in der Vergütung wider, welche für Frauen und Männer tarifbedingt gleich ist. Auch für die Zusammenarbeit mit einer externen Personalvermittlungsfirma haben wir eine entsprechende Richtlinie erstellt, die darauf abzielt, Kandidaten unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit zu berücksichtigen.

Selbstverständlich garantieren wir unseren Mitarbeitern auch ein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, was beispielsweise Tarifbindungen oder Betriebsräte angeht. Bei etwaigen Diskriminierungsfällen können diese bei Betriebsräten gemeldet werden. Seit September 2019 existiert ein Konzern-Betriebsrat für die Greif Unternehmensgruppe. Bis dato konnten wir jedoch keine Vorfälle hinsichtlich unfairer Arbeitsbedingungen feststellen. Unsere Verträge in Augsburg beispielsweise sind alle über die INTEX und IG Metall tarifgebunden. An allen anderen Standorten liegt die Bezahlung über dem vorgeschriebenen Mindestlohn nach Branchenmindestlohtarifvertrag, wenn keine gesonderte Tarifvereinbarung getroffen wurde.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist ein kontinuierlicher Prozess zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen von Schwerbehinderten. Aus diesem Grund haben wir an allen Standorten mit Betriebsrat eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet.

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind und langfristig im Unternehmen bleiben, führen wir jährliche Feedbackgespräche und erarbeiten gemeinsam einen individuellen Schulungsplan.

Für die Zukunft ist es weiterhin unser Ziel, gruppenweit sowie innerhalb unserer Lieferkette keine Vorfälle hinsichtlich unfairer Arbeitsbedingungen zu verzeichnen.

## Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch den täglichen Umgang mit Maschinen und Fahrzeugen nimmt das Thema Sicherheit bei uns eine wichtige Rolle ein. Wir haben an jeder Niederlassung eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und interne Sicherheitsbeauftragte, die sich in regelmäßigen Arbeitsschutzausschuss- (ASA) Sitzungen mit sicherheitsrelevanten Themen beschäftigen. Im Zuge dessen wurden Sicherheitsanweisungen, ein Gefahrstoffkataster, Betriebsanweisungen und Gefährdungsbeurteilungen erstellt, die sich nach den gesetzlichen Vorgaben richten. Zusätzlich dazu werden wo notwendig Sicherheitsschuhe, Gehörschutz und Schutzbrillen bereitgestellt, vor allem für Mitarbeiter im Fuhrpark und der Technik.

Sollten dennoch kleinere Arbeitsunfälle auftreten, werden diese der Berufsgenossenschaft gemeldet; bei schwerwiegenden Fällen finden zusätzlich eine Unterweisung und Analyse des Unfalls statt, um diese zukünftig zu verhindern. Bisher mussten nur kleinere Unfälle verzeichnet werden. Zur verbesserten Gewährleistung der Arbeitssicherheit ist das Qualitätsmanagement für alle Niederlassungen verantwortlich und überprüft regelmäßig, ob Sicherheitsanweisungen für alle Maschinen vorhanden sind und eingehalten werden.

Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu fördern, betreiben wir ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement. Dazu gehören diverse Betriebssportmöglichkeiten wie Fahrradfahren, Jogging, Nordic-Walking und Fußball. Im Rahmen unserer standortübergreifenden „Greif-Challenge“ treten unsere Niederlassungen gegeneinander an und haben die Möglichkeit auch im Spielfeld „Gesundheit & Bewegung“ Punkte durch die Organisation und Förderung von Sporttreffs zu sammeln. Des Weiteren bieten wir Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen sowie eine Rückenschule zur Vorbeugung von Rückenerkrankungen an.

Um außerdem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, haben unsere Mitarbeiter in der Verwaltung die Auswahl zwischen flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen. Diese Bemühungen spiegeln sich auch in unserer geringen Krankheits- und Ausfallrate wider.

Auch für die kommenden Jahre haben wir es uns zum Ziel gesetzt, keinerlei Arbeitssicherheitsvorfälle zu verzeichnen sowie unsere derzeitige Krankheitsquote vom jetzigen Mittel von 5,91% ausgehend weiter zu reduzieren.

Standort	Walter Greif	Greif Nordbayern	Greif Textilservice	Greif Süd	Greif West	Greif Berlin
Krankheitsquote	7,04%	4,76%	6,69%	5,72%	8,33%	6,18%

## 5. Umwelt

*Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,*

*Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und*

*Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.*

### **Unsere Verpflichtung der Umwelt gegenüber**

Greif verpflichtet sich zur Einhaltung aller in Deutschland geltenden umweltrechtlichen Vorschriften. Seit 2013 gibt es außerdem eine Umweltrichtlinie für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, wodurch potenzielle negative Auswirkung auf die Umwelt auch außerhalb unserer organisatorischen Grenzen vermieden werden sollen.

Naturgemäß nimmt der Wasserverbrauch in Wäschereien eine zentrale Rolle ein. Für die Reinigung der Textilien ist zudem ein hoher Energiebedarf für die Wassererwärmung und Dampferzeugung notwendig. Darüber hinaus kommen verschiedene Waschmittel, Chemikalien sowie Textilien zum Einsatz, was den Materialeinsatz zu einem weiteren wichtigen Aspekt unseres Umweltmanagements macht. Daher haben wir im letzten Jahr damit begonnen, unsere bisherigen Waschprozesse durch UVC-Waschverfahren zu ersetzen, die nicht nur Wasser einzusparen helfen, sondern auch den notwendigen Einsatz von Chemikalien im Waschprozess verringern. Mit Ablauf des Jahres 2019 wurden alle Flachwäsche-Waschstraßen der Greif Unternehmensgruppe auf das UVC-Waschverfahren umgestellt.

Um unsere Maßnahmen messbar zu machen und eine stetige Reduzierung unserer Umweltauswirkungen zu erreichen, haben wir 2018 gemeinsam mit den Experten der DFGE ein Science Based Target berechnet, welches 2019 bei der Science Based Targets Initiative eingereicht und veröffentlicht wurde<sup>2</sup>. Die Greif Unternehmensgruppe hat sich dazu verpflichtet, die Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen bis 2025 um 38% pro Einheit der Bruttowertschöpfung gegenüber dem Basisjahr 2017 zu reduzieren.

Darüber hinaus bieten wir seit 2018 unseren Kunden klimaneutrale Mietwäsche an. Dieses Konzept beinhaltet die Kompensation der während des Waschprozesses anfallenden Emissionen in Form von Zertifikaten. Durch unser Bestreben, von Jahr zu Jahr eine geringere Emissionsintensität pro t gewaschener Wäsche vorweisen zu können, werden die zusätzlichen Kosten hierfür auf absehbare

---

<sup>2</sup> <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action/>

Zeit zudem abnehmen. Auch dieses Projekt wird von den Experten der DFGE begleitet, um eine korrekte Handhabung der Kompensationsvorgänge gewährleisten zu können.

### **Nachhaltiges Geschäftsmodell: Mietwäsche als Kreislaufprodukt**

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Unsere Wäsche wird vermietet und nicht verkauft und kann somit nach Ablauf der Nutzungsdauer wieder unserem Kreislauf zugeführt werden. Da unsere hochwertigen Textilien auf Haltbarkeit ausgerichtet sind, können wir unser Abfallaufkommen relativ geringhalten. Sollte unsere Ware dennoch einmal beschädigt sein, kann sie – zumindest die Berufsbekleidung - werksintern repariert werden. Auch aussortierte Textilien werden über verschiedene Wege wiederverwertet: entweder verkaufen wir sie an Kunden, welche die Frottierlumpen zum Reinigen der Küchen verwenden, nutzen sie firmenintern zu Reinigungszwecken oder liefern ausgemusterte Textilien an ein Recycling-Unternehmen, welches daraus Schallschutzplatten für die Automobilindustrie fertigt.

Aus hygienischen Gründen werden unsere Textilien in Folie verpackt und ausgeliefert. Um das Müllaufkommen dennoch so gering wie möglich zu halten, haben wir ein Rücknahme- und Recyclingprogramm entwickelt: unsere Kunden können die Folien sammeln und unseren Fahrern gesondert mitgeben. In unseren Standorten wird die Altfolie dann gepresst und an ein Recycling-Unternehmen übergeben. Danach werden aus gebrauchten Folien neue Kunststoffprodukte hergestellt. Berücksichtigt man das gesamte Abfallaufkommen (Papier, Kartonagen, Kunststoffe, Folien, Leere Chemikaliengabine, Alttextilien, Tonerkartuschen, Abfall zur Beseitigung, Schrott, Bauschutt, Ölabscheider, Schlämme, Altöl), konnte die Gesamtmenge somit stetig verringert werden.

### **Ressourceneffizienz und Umweltschutz**

Zur Steigerung der Ressourceneffizienz haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert. Mit der Einführung unseres Umweltmanagementsystems nach [DIN EN ISO 14001](#), wurden Verantwortlichkeiten für Umweltschutz in unserem Unternehmen geschaffen. Im Rahmen dessen wurden 500 Mitarbeiter zu den Themen Mülltrennung, Gefahrstoffe, Wasserverbrauch und Energierückgewinnung geschult sowie Initiativen zur Müllvermeidung sowie Produkt- und Prozesseffizienz ins Leben gerufen.

Ein Beispiel dafür ist die Nutzung von Abwasser- und Abluftwärmetauschern. Diese helfen uns anhand von warmem Abwasser bzw. Abluft kühleres Frischwasser bzw. –luft aufzuheizen, wodurch die vorhandene Wärme sinnvoll genutzt werden kann.



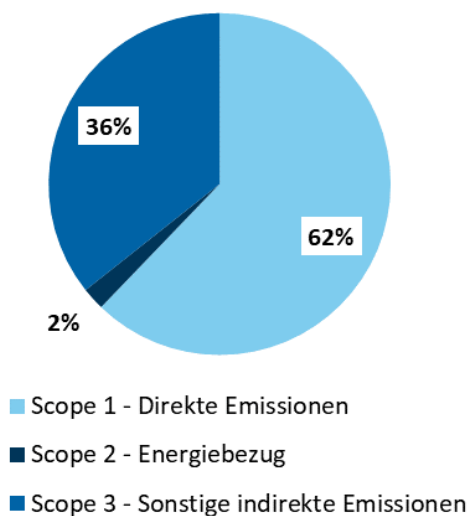
Neben Wärme wird aber auch das Wasser selbst zurückgewonnen: In Abwasseranlagen werden Schmutzpartikel und Schadstoffe aus dem Brauchwasser herausgefiltert, so dass das in den Waschprozess zurückgeführte Wasser wieder dieselbe Qualität wie Frischwasser erreicht. Dadurch werden pro Kilogramm Wäsche nur 3-5 Liter Wasser verbraucht, wohingegen im privaten Haushalt 15 Liter benötigt werden.

Ebenso wird beim Waschen auf chlorhaltige Lösungsmittel nahezu verzichtet, wodurch der Waschmittelverbrauch bei Greif den häuslichen Verbrauch um ein Vielfaches unterschreitet. Diese Maßnahmen schonen Gewässer, Boden und Luft und sollen künftig weiterhin ausgebaut werden.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach ISO14001 finden einmal im Jahr Audits statt. Bisher konnten keine Verstöße gegen unsere Richtlinie festgestellt werden.

### Emissionen

Sogar schon vor dem Inkrafttreten des Pariser Klimaabkommens in 2016 haben wir uns entschlossen, eine unternehmensweite Treibhausgasbilanz zu erstellen, um somit zur Erreichung des 2°C-Ziels beizutragen. Dabei soll unsere Bilanz die Grundlage für kontinuierliches Monitoring und schrittweise Reduktion der von uns verursachten Emissionen bilden. Während wir in den Jahren 2013 und 2014 uns zunächst auf die direkten Emissionen aus Brennstoff- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), sowie die indirekten Emissionen aus Energiebezug (Scope 2) beschränkt haben, berücksichtigen wir seit 2015 auch die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3). Somit flossen auch vor- und nachgelagerte Aktivitäten wie eingekaufte Materialien, Geschäftsreisen und Fahrten der Mitarbeiter zum und vom Arbeitsplatz in die Bilanz ein.



Im Kalenderjahr 2018 beliefen sich die Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe auf insgesamt 33.044 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Dabei wurde ein Großteil (62%) durch direkte Emissionen aus Brennstoff- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 36% aus sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) und 2% durch indirekte Emissionen aus Energiebezug (Scope 2) verursacht.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir die relativen Emissionen pro Umsatzeinheit (-5,8%), pro Mitarbeiter (-2,7%) und pro Tonne umgeschlagener Wäsche (-6,4%) verringern:



Kennzahl	Wert 2018	Wert 2017 <sup>3</sup>	Einheit	Änderung
Emissionen pro Umsatz	421,78	447,73	t CO <sub>2</sub> e/Mio.EUR	-5,8%
Emissionen pro Mitarbeiter	23,39	24,05	t CO <sub>2</sub> e/FTE	2,7%
Emissionen pro Wäschemenge	0,44	0,47	t CO <sub>2</sub> e/t	-6,4%
Energieverbrauch pro Wäschemenge	1,04	1,07	kWh/kg	-2,8%

Ziel ist es, diese relativen Emissionen und Energieverbrauch in den kommenden Jahren weiter zu reduzieren. Durch die Berechnung eines Science Based Targets ist uns der notwendige Reduktionspfad bekannt, den wir zur Wahrung des 2°C-Zieles der UN beizutragen haben.

Die Berechnung unseres Carbon Footprints wurde von unserem externen Umweltberater DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie gemäß dem Greenhouse Gas Protocol erstellt. Diese waren auch für die Berechnung unseres Science Based Targets verantwortlich.

Zur Verringerung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks hat hauptsächlich die Umstellung von Heizöl auf Erdgas an allen unserer Standorte beigetragen. Um weiterhin unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz zu verringern, haben wir ab Ende 2018 alle unserer Standorte auf 100% Ökostrom umgestellt, führen mit dem UVC-Waschverfahren einen neu entwickelten Prozess ein, welcher unseren Energieverbrauch um 5% senken soll und bieten unseren Kunden die Option zur „[klimaneutralen Mietwäsche](#)“, für die die durch die Mietwäsche entstandenen Emissionen kompensiert wurden. Die Erlöse gehen dabei an zwei Klimaschutzprojekte in [Kolumbien](#) und [Guatemala](#), mit Hilfe dessen durch illegale Goldschürfung, ungeeignete landwirtschaftliche Praktiken und Koka-Anbau geschädigte Waldflächen wiederaufgeforstet werden. 2018 haben wir zudem über den Anbieter „Treedom“ die Aufforstung von 200 Bäumen finanziert, wobei wir pro 100 Bäume 20,95 t CO<sub>2</sub> kompensieren konnten.

Ein kompletter Emissionsausgleich hat bislang noch nicht stattgefunden.

<sup>3</sup> Emissionswerte für 2017 wurden gegenüber Werten aus COP18 aufgrund aktualisierter Datenlage leicht korrigiert

## 6. Korruptionsbekämpfung

*Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung*

### Unsere Verpflichtung zur Korruptionsbekämpfung

Die Greif-Unternehmensgruppe lehnt jegliche Form von Korruption ab. Als familiengeführtes Traditionsunternehmen spielen für uns Qualität, Vertrauen und Transparenz eine zentrale Rolle. Laut des [2014 Maplecroft Korruptionsindex](#) befinden sich unsere elf deutschen Standorte in einer Region mit geringem Korruptionsrisiko. Dennoch erstellen wir gerade unseren ersten gruppenweiten Verhaltenskodex, der Themen wie z.B. persönliche Vorteilnahme, politische Spenden und Interessenskonflikte adressiert. Darüber hinaus sind regelmäßige Mitarbeiterschulungen zum Thema Anti-Korruption sowie die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus geplant. Derzeit fungiert die Geschäftsführung mit Unterstützung des Leiters Recht und Compliance als zentrale Anlaufstelle, die mögliche Vorfälle – gruppenintern sowie in unserer Lieferkette – beobachtet und ihnen gegebenenfalls mit einer Nulltoleranzpolitik entgegentritt. Bislang wurden auf diesem Wege keine Vorfälle gemeldet. Sollte dies dennoch einmal der Fall sein, würden interne Ermittlungen eingeleitet und arbeitsrechtliche Schritte ergriffen werden. Ferner wäre eine Intensivierung von Schulungsmaßnahmen zum Thema Korruptionsprävention die Folge.

Da sich laut [Korruptionsindex](#) ein Teil unserer Lieferanten Regionen der Welt mit mittlerem bis hohem Korruptionsrisiko befindet, haben wir dazu bereits einen Verhaltenskodex entwickelt. Bislang mussten wir keine Verstöße gegen den Kodex verzeichnen und sind dabei, die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten weiter auszubauen, um künftigen potenziellen Vorfällen vorzubeugen. Zusätzlich zu den vertraglichen Rechten von Greif kann die Nichtbeachtung des Kodex zur Kündigung des Lieferantenverhältnisses führen.

Unser Ziel ist es, auch künftig keine Korruptionsvorfälle, weder gruppenweit noch in unserer Lieferkette, aufkommen zu lassen. Dazu wollen wir eine separate Antikorruptionsrichtlinie erstellen, deren Inhalte in kleinen Gruppen schulen und die Wirkung durch regelmäßige Audits überprüfen.

## 7. Ausblick

In den vorhergehenden Kapiteln wurden zahlreiche geplante oder bereits gestartete Maßnahmen für das beginnende Berichtsjahr 2020 vorgestellt.

Für die ökologische Dimension haben wir 2018 eine Roadmap entwickelt, die mittel- und langfristige Ziele in den Bereichen Emissionen, Wasser und Abfall beschreibt. Wichtige Komponente ist beispielsweise die Einführung des neuen UV-C-Waschverfahrens, das eine wesentlich geringere Wasserbelastung sowie signifikant niedrigeren Energieverbrauch zur Folge hat. Derzeit befinden wir uns in der Umsetzungsphase.

Für soziale / ethnische Probleme wurde 2019 ebenfalls eine solche Roadmap angefertigt. Darüber hinaus möchten wir unsere Anstrengungen (insbesondere im sozialen Bereich) besser koordinieren und uns hinsichtlich der bereits durchgeführten Projekte und den daraus gewonnenen Erfahrungen austauschen. Außerdem streben wir an, den Entsorgungsprozess für Alttextilien über unsere Werksgrenzen hinaus zu untersuchen. Zudem wollen wir unsere Lieferanten in Form eines Lieferantentages in unsere Aktivitäten einbinden und mit diesen zusammen eine solide Grundlage für deren Nachhaltigkeitsarbeit schaffen.

Neben den geplanten internen Vorhaben möchten wir uns zukünftig insbesondere darauf konzentrieren, die Lieferketten für Berufsbekleidung stärker zu durchleuchten. Im Abgleich mit unserer eigenen Risiko-Einschätzung wollen wir darauf aufbauend gezielt Maßnahmen zur Verbesserung in den bedenklichen und kritischen Bereichen umsetzen.

Alle Neuigkeiten können unserer Homepage entnommen werden:

<https://www.mietwaesche.de/category/aktuelle-aktionen>