



FORTSCHRITTSBERICHT

(Communication on Progress) zum United Nations Global Compact

2020

INHALT

| | |
|--|-----------|
| Das Unternehmen..... | 3 |
| Stellungnahme des Geschäftsführers..... | 4 |
| Allgemeine Informationen..... | 5 |
| 1. Arbeitsethik und Soziale Verantwortung | 6 |
| 1.1 Menschenrechte..... | 6 |
| 1.2 Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog..... | 7 |
| 1.3 Gleichberechtigung..... | 8 |
| 1.4 Health and Safety..... | 9 |
| 1.5 Karrieremanagement..... | 10 |
| 2. Umweltschutz..... | 11 |
| 2.1 Carbon Footprint Berechnung..... | 11 |
| 2.2 Science Based Targets..... | 14 |
| 2.3 Emissionskompensation | 14 |
| 2.4 Energieeinsparungen..... | 15 |
| 2.5 Abfallmanagement..... | 16 |
| 2.6 Wassermanagement..... | 16 |
| 3. Antikorruption und faire Geschäftspraktik..... | 17 |
| 4. Lieferkette..... | 18 |
| 5. Ausblick..... | 19 |

DAS UNTERNEHMEN

Die Ursprünge der GREIF Unternehmensgruppe liegen nun bereits fast ein Jahrhundert zurück. Aus der einstigen Bügelstube, die Franziska Steinbichler im Jahr 1922 in Augsburg gründete, hat sich bis heute ein modernes Textilservice-Unternehmen mit neun Standorten in der gesamten Bundesrepublik entwickelt.

Da durch die einsetzende Geldabwertung in den 1920er Jahren große Teile des Personals in wohlhabenden Haushalten entlassen werden mussten, wuchs die Nachfrage nach Serviceleistungen für Heimtextilien. So konnte sich die kleine Bügelstube vom einstigen Einzelunternehmen, hin zu einem wachsenden Handwerksbetrieb entwickeln. Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Geschäftstätigkeit notdürftig wieder aufgenommen, was folgte war eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung.

Mit dem Eintritt von Schwiegersohn Walter Greif sen. zeichnete sich der nächste gesellschaftliche Umbruch ab. Als die ersten Waschmaschinen die deutschen Haushalte Ende der 1950er Jahre eroberten, setzte zwangsläufig eine Verlagerung der Wäschebearbeitung in die eigenen vier Wände ein. Das bisherige Geschäftsmodell mit Bügelstuben und Münzwaschsalons war daraufhin zum Auslaufmodell geworden. Als erste Unternehmen in den USA, Skandinavien und Berlin die Vermietung von Berufskleidung und Hotelwäsche anboten, ließ sich Walter Greif sen. inspirieren, um eine auf den lokalen Markt zugeschnittene, fortschrittliche Dienstleistung zu entwickeln.

1967 tritt Walter Greif jun. in das Unternehmen

ein. Zu dieser Zeit hatte sich das Unternehmen bereits zu einem Mietservice- Anbieter für Gewerbekunden entwickelt. Sowohl die Art der Dienstleistung, als auch die neu eingesetzten Materialien erforderten in der Anfangszeit viel Überzeugungsarbeit. Spätestens mit den Olympischen Spielen in München im Jahr 1972 war in der Region ein Bauboom ausgebrochen und die Zeit für Hotelwäsche im Mietservice war endgültig gekommen.

Die Verlagerung der Wäscheversorgung auf Greif Textile Mietsysteme entlastete die Häuser von hohen Investitionen für Maschinenparks und textile Ausstattung. Die neu geschaffene Dienstleistung wurde zum Meilenstein der Branche und führte zu stetigem Wachstum und zur Ausdehnung auf das gesamte Bundesgebiet. Anfang der 1990er Jahre begann der Expansionskurs des Unternehmens. Zur Erweiterung des Liefergebietes kamen weitere Standorte, sowie ein Erweiterungsbau des Augsburger Hauptsitzes hinzu.

Neben Walter Greif jun. und seiner Ehefrau Angelika Greif, führen heute die Kinder Markus, Martin und Andrea Greif die Familientradition weiter: Mit einem guten Gespür für Trends konzentriert man sich auf erfolgsträchtige, zukunftsweisende Geschäftsfelder, zu denen zunehmend auch das Nachhaltigkeitsbewusstsein gehört. Mut und Bereitschaft zum Risiko treiben das Unternehmen auch in der vierten Generation weiter voran. Mit dem Bau von Deutschlands modernstem und größtem Hotelwäsche-Betrieb in Berlin-Lichtenfels, wurde das bereits das Fundament für die nächste Generation gelegt.

STELLUNGNAHME ZUR UNTERSTÜTZUNG DES UNGC DURCH DEN GESCHÄFTSFÜHRER

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ein weiteres Jahr neigt sich langsam dem Ende zu. 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 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 bezieht sich auf den Berichtszeitraum November 2019 bis 2020. Aufgrund der Corona-Pandemie war es Greif in diesem Jahr nicht möglich den COP im November einzureichen, weshalb wir von der Verlängerung der Deadline Gebrauch machen, die der UNGC den Teilnehmern einräumt. Uns ist es ein persönliches Anliegen auch weiterhin über unsere Nachhaltigkeits-bezogenen Aktivitäten zu berichten.

Augsburg, Dezember 2020



Markus Greif, Geschäftsführer



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 1.141 Mitarbeiter stellen wir qualitativ hochwertige Hotelwäsche, Berufskleidung, Handhygiene, Schmutzfangmatten und Bettwaren bereit. An unserem Hauptsitz in Augsburg führen wir Deutschlands größten Hotelwäschebetrieb. Dank unserer acht eigenen Betriebe in Berlin, Cadolzburg, Eggenfelden, Gundremmingen, Hamburg, Langenfeld, Wangen im Allgäu und Wolfratshausen sowie unseren eng mit uns zusammenarbeitenden Partnern in Bad Kreuznach, Berlin und Wolfsburg können wir Kunden bundes-

weit sowie im angrenzenden Österreich versorgen.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie mussten wir im Bereich der Hotellerie und dem Gastronomiebereich Rückgänge im Umsatz sowie umgeschlagener Wäsche verzeichnet werden.

Die Teilnahme am UN Global Compact soll einen wichtigen Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie bilden. Der jährliche Fortschrittsbericht, den wir als Nachhaltigkeitsbericht des gesamten Verbunds erstellen, gibt uns die Möglichkeit, unsere Aktivitäten und Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption an zentraler Stelle zu kommunizieren.



1. ARBEITSETHIK UND SOZIALE VERANTWORTUNG

1.1 Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

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

Menschenrechte im Rahmen unserer internen Aktivitäten

Greif achtet die internationalen Menschenrechte. Wir bekennen uns zu Menschenrechtsstandards wie der allgemeinen Erklärung für Menschenrechte, den Prinzipien des Global Compacts und den Vorgaben der International Labour Organization, unterstützen die darin festgeschriebenen Inhalte und verfolgen diese als integralen Bestandteil unseres Geschäfts.

Die operativen Tätigkeiten unserer verbundenen Unternehmen beschränken sich ausschließlich auf Deutschland und Österreich. Laut Verisk Maplecroft Human Rights Risk Index 2016¹ zählen die beiden Länder weltweit zu den 15%, die ein geringes Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen vorweisen. Darin sehen wir jedoch keinen Grund, nicht dennoch Maßnahmen zur Wahrung von Menschenrechten zu verfolgen. Wir planen unser Whistleblowing-System ab dem Jahr 2021 als interne Richtlinie einzuführen und auch in den für Mitte 2021 geplanten Mitarbeiterleitfaden zu integrieren. Damit verpflichten wir alle Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen über das Whistleblowing-System zu melden. Bisher fungiert der Betriebsrat als Plattform für Beschwerden – an dieser Stelle wurden 2020 keine Menschenrechtsverletzungen dokumentiert. Zur eindeutigen Abgrenzung unserer Unternehmenswerte ist ein hausinterner Verhaltenskodex (Code of Conduct) geplant.

Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette

Menschenrechtsverletzungen werden bei uns schon allein auf Grund moralischer Verpflichtungen nicht geduldet. Dies gilt sowohl innerhalb unseres Verbundes als auch in Bezug auf unsere Geschäftspartner und entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies veranlasste uns dazu, jeden Lieferanten zur Einhaltung unserer [Verhaltensnorm](#) zu verpflichten, welche das Unternehmen des Lieferanten als auch dessen Sublieferanten umfasst. Zentrale Aspekte dieser Verhaltensnorm sind unter anderem das Verbot von Kinderarbeit, die Einhaltung gesetzeskonformer Arbeitszeiten sowie die Sicherstellung einer sicheren Arbeitsumgebung. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Punkte bei unseren Lieferanten, haben wir zukünftig Lieferantenaudits geplant. Hierfür soll im ersten Schritt ein einheitliches unternehmensweites Auditierungssystem eingeführt werden. Hierzu gibt es im Januar 2021 eine erste Prozessaufnahme in Zusammenarbeit mit der [Hessnatur-Stiftung](#), hinsichtlich dessen, was die Lieferanten im Bereich der 10 Prinzipien des UNGC schon unternehmen. Im nächsten Schritt sollen vor diesem Hintergrund Fokusthe-

¹ Verisk Maplecroft: Human Rights Index 2016 – Q4

men identifiziert werden, wofür in den nächsten Jahren Verbesserungen erzielt werden sollen. Diese Ergebnisse werden schließlich wieder in die Gestaltung der Lieferantenaudits einbezogen.

**100% UNSERER LIEFERANTEN
VERPFLICHTEN SICH ZUR EINHALTUNG UNSERER
VERHALTENS NORMEN**

Verdachtsmomente und Vorfälle in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen können sowohl von interner als auch externer Seite an die jeweilige Ge-

schäftsführung des Verbundpartners und, sofern vorhanden, an den Betriebsrat gemeldet werden. Für das Berichtsjahr 2020 wurden keinerlei formelle Beschwerden an die zuständigen Gremien herangetragen. Jede Meldung wird intern geprüft und tatsächliche Verstöße mit disziplinarischen Maßnahmen verfolgt, was bis zur Kündigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen kann.

0 GEMELDETE MENSCHENRECHTSVERSTÖSSE



1.2 Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen ist uns ein großes Anliegen. Daher richten wir uns nach den Vorgaben und Empfehlungen der ILO (International Labour Organization) und halten

geltende gesetzliche Vorschriften ein. Bei allen unseren verbundenen Betrieben sind Arbeits- und Ausbildungsverträge nach geltendem Recht vorhanden. Somit stellen wir unsere Gesetzeskonformität sicher und eliminieren die Risiken innerhalb unserer Unternehmensgrenzen in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

In unserem Unternehmen liegt die Grundvergütung in allen Niederlassungen über dem gesetz-

lichen Mindestlohn. Zuzüglich erhalten einige Funktionen Zulagen für Leistung, Qualifikation, nachhaltiges Verhalten, etc. Die Vergütung richtet sich nach einem hausinternen Vergütungssystem oder einem Haustarifvertrag. Beide Systeme gewährleisten eine geschlechterunabhängige Entlohnung. Die Mehrzahl der Mitarbeiter wird von gewählten Betriebsräten und der Gewerkschaft IG Metall vertreten. Zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber finden regelmäßig Tarifverhandlungen statt.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht außerdem die Möglichkeit, sich bei Anliegen jeglicher Art (z. B. Menschenrechtsaspekten, Diskriminierungen, Korruptionsvorfällen, unfairen Arbeitsbedingungen) an den Betriebsrat zu wenden. Seit September 2019 existiert bei Greif ein Konzern-Betriebsrat.

1.3 Gleichberechtigung

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Laut der International Labour Organization (ILO) kann Diskriminierung unter anderem wegen Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, politischer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft und wegen vielem mehr entstehen.² In der Wirtschafts- und Arbeitswelt beeinträchtigt Diskriminierung außerdem die unternehmerische Produktivität und den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt.³ Deshalb, wie auch auf Grund unserer moralischen Wertebasis, sind Diskriminierungen sämtlicher Art bei uns im

Unternehmen untragbar. Vorfälle im Hinblick auf Diskriminierungen, Beleidigungen oder Ungleichheiten können in Anlehnung an unsere Werte und Normen jederzeit bei den jeweils zuständigen Führungskräften des Fachbereichs oder beim Betriebsrat, sofern vorhanden, gemeldet werden. Jedem Hinweis in diese Richtung wird durch eine entsprechend zugewiesene Verantwortlichkeit unverzüglich nachgegangen, was in besonders schweren und nicht tragbaren Fällen zur fristlosen Kündigung führt.

Bis dato wurden keinerlei Vorfälle hinsichtlich etwaiger Diskriminierungen an die jeweils zuständigen Personen gemeldet. Das Ziel ist und bleibt es, keine Vorfälle dieser Form verzeichnen zu müssen und somit Diskriminierung und Ungleichheit keinen Raum zur Entfaltung zu geben.

52% FRAUENQUOTE

Seit 2016 gilt in Deutschland für börsennotierte Unternehmen in Aufsichtsräten und Führungspositionen eine vorgeschriebene Geschlechterquote von 30%⁴. Dieser Vorgabe ist Greif zwar nicht unterworfen, diese dient jedoch als Referenzwert. Aufgrund einer Restrukturierung unserer Organisation konnte diese Quote allerdings dieses Jahr nicht gehalten werden.

Ein weiteres wichtiges Anliegen, ist ein kontinuierlicher Prozess zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen von Schwerbehinderten. Darum haben wir an den Standorten mit Betriebsrat eine

² Equality at work: The continuing challenge. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration

³ Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023 (ILO 2018, S. 16)

⁴ Siehe Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Schwerbehindertenvertretung eingerichtet.

**IM DURCHSCHNITT 10% FRAUENANTEIL
IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

1.4 Healt and Safety

Der Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bezieht sich neben der Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften hauptsächlich auf Maßnahmen zur Prävention von arbeitsbedingten Unfällen, Verletzungen und Krankheiten. Der tägliche Umgang mit Maschinen, Chemikalien und Fahrzeugen führt innerhalb unseres Verbunds dazu, dass das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen essenziellen Stellenwert im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda einnimmt.

**DURCHFÜHRUNG VON
HEALTH & SAFETY-ASSESSMENTS
AN 100% DER STANDORTE**

An allen Wäschereibetrieben gibt es bereits externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Präsenz bei drei Wäschereibetrieben durch intern bereitgestellte Sicherheitsbeauftragte ergänzt wird. Quartalsweise stattfindende Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen sichern dabei die regelmäßige Überprüfung gesundheits- und sicherheitsrelevanter Themen ab. Die externe Betreuung garantiert somit auch die Durchführung und Dokumentation regelmäßiger Assessments zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften so-

**EXTERNE FACHKRAFT FÜR SICHERHEIT IN ALLEN
WÄSCHEREIBETRIEBEN EINGESETZT**

wie zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Gesundheits- und Sicherheitsmanagements. Im Zuge der externen Betreuung wurden Sicherheits- und Betriebsanweisungen, Gefährdungsbeurteilungen sowie Gefahrstoffkataster erstellt, die sich nach den gesetzlichen Vorgaben richten und bei Bedarf aktualisiert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ebenfalls nach gesetzlichen Vorgaben geschult und erhalten jährliche Unterweisungen zu relevanten Gesundheits- und Sicherheitsaspekten. Passende Arbeitskleidung ist selbstverständlich: Je nach Bedarf werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Mund- und Gehörschutz, Schweißer- und Chemikalienschutz-ausrüstung zur Verfügung gestellt. Zum Schutz vor lokalen Geräuschemissionseinwirkungen führen wir in unseren Wäschereibetrieben regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch und setzen Lärm- und Gehörschutzmaßnahmen um.

Bei uns gibt es seit August 2020 eine eigene Stabstelle für das Thema Gesundheitsmanagement. Überdies verfügen wir über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

**AN 100% UNSERER WÄSCHEREIBETRIEBE WURDEN
MASSNAHMEN ZUR STRESS- UND LÄRMPRÄVENTION
DURCHGEFÜHRT**

1.5 Karrieremanagement

Um Motivation, Zufriedenheit und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, setzen wir auf verschiedene Aktivitäten.

So ist der Großteil unserer Personalmanagement-Prozesse definiert und innerhalb des jeweiligen Unternehmens unseres Verbunds vereinheitlicht. Bei uns sind diese Abläufe im Qualitätsmanagement integriert, das sich nach der ISO-Norm 9001 richtet. Damit möchten wir innerhalb unseres Verbunds ein reibungsloses Vorgehen in allen Personalanliegen gewährleisten und uns hier zum Wohle aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch strukturierte Abläufe kontinuierlich verbessern.

**ALLE WÄSCHEREIBETRIEBE SIND
ISO 9001 ZERTIFIZIERT**

Jährlich stattfindende Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ermöglichen den persönlichen Austausch von Erfahrungen, Feedback und Anliegen. Diese Form des Dialogs findet bei allen Verbundpartnern statt. Je nach Betrieb finden die Gespräche entweder mit Bewertungsbögen oder mit Zielvereinbarungen und -abgleichen statt. Bei längeren Ausfällen auf Grund von Krankheiten oder Elternzeit werden sog. Rückkehrgespräche mit betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchgeführt.

Alle unsere Standorte bieten den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit der kollektiven und individuellen Fort- und Weiterbildung. Je nach internen Umständen des Betriebs werden allgemeine sowie individuelle Schulungspläne bereitgestellt oder die Förderungsmöglichkeiten je nach Bedarf diskutiert und umgesetzt. Schulungsteilnahmen werden dokumentiert, bei zwei Verbundpartnern bewerten außerdem die Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Qualität der Schulung anhand definierter Kriterien.

Im Berichtsjahr konnten allerdings keine Vor-Ort Schulungen durchgeführt werden. Dies ist maßgeblich mit der anhaltenden Covid-19-Pandemie zu begründen: Das Gros der Schulungen entfällt auf die Monate ab März bis August. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen in unseren Betrieben konnten die Schulungen deshalb in diesem Jahr nicht wie gewohnt stattfinden.

Nicht zuletzt durch die außerordentliche Situation im aktuellen Berichtsjahr haben wir begonnen Schulungen auch digital anzubieten und 2020 bereits einige durchgeführt. Da diese in der Form allerdings ein Novum waren bei uns, liegen über die Anzahl aktuell noch keine genauen Zahlen vor.

2. UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Das Geschäftsmodell von Greif basiert auf Grund der angebotenen Miettextilien auf dem Kreislaufgedanken und ist somit bereits auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Die Konzentration auf Langlebigkeit, optimale Materialzusammensetzung und Strapazierfähigkeit sorgt zudem dafür, dass Ressourcen geschont und Abfälle vermieden werden können. Garantiert wird dies durch die sorgfältige Auswahl zuverlässiger Geschäftspartner. Innerhalb unserer Unternehmensgrenzen sorgen

moderne Maschinen dafür, dass ein Großteil des Waschwassers wiederverwendet werden kann. Optimierte Prozesse gestalten den Waschprozess äußerst effizient und Abfallprodukte werden fachgerecht und umweltschonend entsorgt.

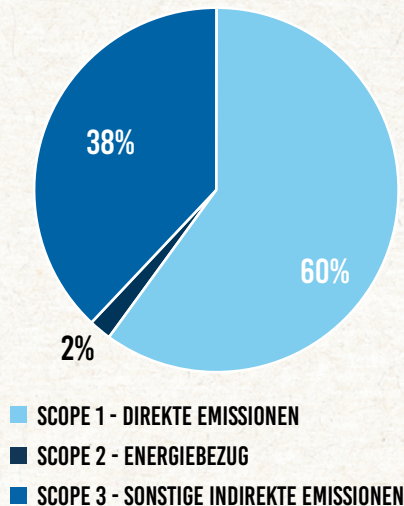
Wir gewährleisten die Einhaltung aller in Deutschland geltenden Umweltvorschriften. Darüber hinaus engagieren wir uns verbindlich in diversen Initiativen und verfolgen weitere freiwillige Maßnahmen, da wir es als intrinsische Notwendigkeit sehen, Verantwortung unserer Umwelt gegenüber zu ergreifen.

0 VERSTÖSSE GEGEN ÖKOLOGISCHE AUFLAGEN



2.1 Carbon Footprint-Berechnungen

Bereits vor Inkrafttreten des Pariser Klimaschutzabkommens 2016 haben wir uns für die Erstellung einer unternehmensweiten Treibhausgasbilanz⁵ entschieden. Für die Jahre 2013 und 2014 konzentrierten wir uns zunächst auf die Erfassung direkter Emissionen, die durch den Betrieb der Anlagen, Gebäude und des Fuhrparks entstehen (Scope 1), sowie indirekter Emissionen aus dem Energiebezug (Scope 2). Seit 2015 erfassen wir darüber hinausgehend alle sonstigen relevanten indirekten Emissionen (Scope 3), die in den vor- und nachgelagerten Aktivitäten unserer Wertschöpfungskette entstehen. Dies ermöglicht die ganzheitliche Bilanzierung emittierter Treibhausgase. Damit wurden ab dem Geschäftsjahr 2015 unter anderem auch Aspekte wie eingekaufte Materialien, Geschäftsreisen, Transportemissionen oder die Mobilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfasst. Für das Kalenderjahr 2019 zeigt sich folgende Verteilung:



Im Jahr 2019 beliefen sich die Treibhausgasemissionen des gesamten Unternehmensverbunds, in dem neben Greif weitere Unternehmen als Verbundpartner (Ruess⁶, Heim⁷, EKP⁸ und KZW⁹) auftauchen, auf insgesamt 48.696 Tonnen CO₂-Äquivalente. Das bedeute eine Steigerung der Gesamtemissionen um 1% (48.014 Tonnen CO₂-Äquivalente im Jahr 2018), was überwiegend auf einen Anstieg der Scope 3 Emissionen zurückzuführen ist. Knapp zwei Drittel (60%) wurden dabei durch direkte Emissionen aus dem Brenn- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 38% durch sonstige indirekte Emissionen (Scope 3) und 2% aus indirekten Emissionen durch Energiebezug (Scope 2) verursacht.¹⁰

Die Analyse zeigt stagnierende Emissionen für Scope 1. Vor dem Hintergrund eines Umsatzwachstums ist dies als positive Entwicklung zu deuten.

Die Emissionen im Bereich Strom- und Fernwärmeverbrauch (Scope 2) sind im Vergleich zum Vorjahr um 56% gesunken. Insgesamt beliefen sich die Scope 2 Emissionen auf 898 Tonnen CO₂-Äquivalente im Vergleich zu etwas mehr als 2.000 Tonnen CO₂-Äquivalente im Jahr zuvor. Dies ist größtenteils auf die Umstellung auf regenerative Energieträger der Verbundteilnehmer Ruess, Heim und KZW zurückzuführen. Hiermit beziehen nun 100% unserer Verbundunternehmen ihren Strom aus Erneuerbaren. Auch 2019 haben wir wieder die Treibhausgase aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten in unserer Bilanz erfasst. Hier konnte

⁶ Ruess GmbH

⁷ Wäscherei W. Heim GmbH & Co. Mietwäsche KG

⁸ Entwicklungs- und Kompetenzzentrum (für diemietwaesche.de)

⁹ Kreuznacher Zentralwäscherei GmbH & Co. Mietwäsche KG

¹⁰ Die Resultate wurden zur Übersichtlichkeit auf ganze Zahlen gerundet. Daher entsteht eine kleine Abweichung.

im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um ca. 15% beobachtet werden, was insbesondere auf unsere eingekauften Güter und Dienstleistungen und hier dem Zukauf von Ressourcen zurückzuführen ist.

SCOPE 2 EMISSIONEN VON 2018 AUF 2019 UM 56% REDUZIERT

Darüber hinaus sorgen vereinzelt implementierte Maßnahmen bei allen Unternehmen unseres Verbunds für weitere Senkungen des Treibhausgasausstoßes (vgl. hierfür: Kap. 2.4 Energieeinsparungen).

Neben der Senkung unserer absoluten Emissionswerte konzentrieren wir uns außerdem auf die Reduzierung der relativen Emissionen, um die Entkopplung unserer Aktivitäten von den emittierten Treibhausgasen darzustellen und voranzutreiben. Die nachfolgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der Emissionen pro Umsatzeinheit und pro umgeschlagener Tonne Wäsche für die Jahre 2019 und 2018:

| Emissionsintensität pro Umsatzeinheit (t CO ₂ e/Mio. EUR) | 2019 | 2018 |
|--|--------|------|
| Greif + Verbundpartner | 325,39 | 379 |
| Emissionsintensität pro Output (t CO ₂ e/t Wäsche) | 2019 | 2018 |
| Greif + Verbundpartner | 0,5 | 0,5 |

Wie zuvor bereits beschrieben, erfassen wir seit 2015 alle drei Scopes in unserer Treibhausgasbilanz. Über die Jahre kann so ein valider Vergleich der Intensitäten angestellt werden. So zeigt sich eine Reduktion der Emissionen pro Umsatzeinheit. Gründe hierfür sind zum Beispiel die Reduktion unserer energiebezogenen Emissionen. Die Intensität pro Tonne umgeschlagener Wäsche ist gleich geblieben im Vergleich zum Vorjahr.

Seit 2017 berechnen alle Verbundunternehmen ihre Scope 3 Emissionen. Durch die einheitliche Berechnungsbasis können wir auf individueller Betriebsebene konkrete Zielsetzungen und Umsetzungsmaßnahmen gezielt angehen. Da jedoch die Schwerpunkte der einzelnen Verbundunternehmen auf unterschiedlichen Dienstleistungen mit sehr unterschiedlichem Energie- und Materialbedarf liegen, ist ein direkter Vergleich zwischen den einzelnen Unternehmen nur bedingt möglich.

Die oben aufgeführten Berechnungen wurden von unserem externen CSR- und Umweltberater, der DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie, gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols¹¹ erstellt.

Unser Ziel ist es, sowohl die absoluten als auch die relativen Emissionen sowie unseren Energieverbrauch in den kommenden Jahren zu verringern. Dafür haben wir uns auch ein sogenanntes „Science Based Target“ gesetzt. Dieses sieht

¹¹ <http://ghgprotocol.org/>

eine konkrete und stetig andauernde Senkung unserer Treibhausgase anhand eines definierten Reduktionspfads, zunächst bis 2025, vor (vgl. hierfür: Kap. 2.2 Science Based Targets).

Wir bieten unseren Kunden zudem die Möglichkeit, die von ihnen bezogene Menge Mietwäsche klimaneutral zu stellen. Hierfür arbeiten wir mit MyClimate zusammen, mittels derer wir zwei Projekte unterstützen. Eines davon ist ein Renaturierungsprojekt in Deutschland, das andere ein Aufforstungsprojekt in Uganda.

**446 T CO2E KOMPENSIERT IM BERICHTSZEITRAUM
DURCH KLIMANEUTRAL-
STELLUNG DER MIETWÄSCHE**

2.2 Science Based Targets

Als weiteres Element unserer Klimastrategie und als Ausdruck unseres Klimaengagements sind wir als Unternehmensverbund der „Science Based Targets Initiative“ (SBTI)¹² mit einem eigens gesetzten wissenschaftsbasierten Klimaziel beigetreten.

Das Klimaschutzabkommen von Paris sowie Forschungen des Weltklimarats IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) sehen vor, den globalen Temperaturanstieg bis 2050, verglichen mit der vorindustriellen Zeit, auf deutlich unter zwei Grad zu beschränken, um die verheerendsten Folgen für Menschen und den Planeten abzuwenden. Die von den Organisationen CDP, UN Glo-

bal Compact, WRI und WWF ins Leben gerufene SBTi fordert und prüft unternehmensindividuelle Emissionsziele, die im Einklang mit den erforderlichen globalen Minderungen stehen. Unterzeichner der Initiative verpflichten sich, innerhalb von zwei Jahren nach Beitritt ein solches ambitioniertes wissenschaftsbasiertes Klimaziel aufzustellen. Mit unserem externen CSR- und Umweltbera-

**SCIENCE BASED TARGET FÜR GREIF + VERBUND-
UNTERNEHMEN UND JEDES
EINZELNE UNTERNEHMEN BESTÄTIGT**

ter, der DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie, haben wir bereits ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel berechnet. Der kalkulierte „2-Grad-kompatible“ Reduktionspfad ist dabei an unsere unternehmensspezifischen Gegebenheiten angepasst. Dies ermöglicht uns unter Berücksichtigung strategischer Aspekte nun die Definition konkreter Maßnahmen zur erforderlichen Reduktion unserer Emissionen.

Im Jahr 2019 sind wir der Science Based Target Initiative (SBTI) beigetreten und haben für Greif + Verbundunternehmen konkrete Ziele formuliert¹³. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Scope 1 und 2 Emissionen bis zum Jahr 2025 um 38% pro Einheit Bruttowertschöpfung gegenüber dem Basisjahr 2017 zu senken.

2.3 Emissionskompensation

Wir hatten 2017 200 Bäume über das „Tree-

¹² <https://sciencebasedtargets.org/>

¹³ <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action/>

dom“-Projekt finanziert. Durch dieses Projekt kann einerseits CO₂ aus der Atmosphäre gebunden werden. Andererseits unterstützen die durch „Treedom“ geförderten Projekte lokalen Erosionsschutz sowie die Entstehung einer nachhaltigen Agrarwirtschaft in Entwicklungsländern. Wir fokussierten uns dabei auf Projekte in Haiti¹⁴. Aufgrund der Corona-Situation konnten im Berichtsjahr leider keine Projekte realisiert werden. Wir planen dies allerdings im kommenden Jahr wieder verstärkt anzugehen.

2.4 Energieeinsparungen

Zur Senkung des Energiebedarfs und der damit verbundenen Treibhausgas-Emissionen wurden und werden in den Unternehmen unseres Verbunds diverse Projekte und Maßnahmen umgesetzt.

So konzentrieren wir uns sowohl auf den Energiebezug als auch auf technische Prozessneuerungen. Ein neues Waschverfahren, ein neues Druckluftkonzept sowie der Einsatz eines neuen Wärmetauschers sollen unseren Energiebedarf erheblich senken. Auch 2019 bezogen wir Strom aus 100% Erneuerbaren. Ferner haben wir als Pilot an einem Standort ein Energieaudit durchgeführt, was uns helfen soll, zusätzliche Optimierungspotentiale bzw. wichtige Hebel zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs zu identifizieren.

NUTZUNG VON 100% ÖKOSTROM

Bereits 2019 wurde der Waschprozess auf ein sogenanntes „Smart UV-Power“-Waschverfahren umgestellt. Dies bedeutet bei unwesentlich höherem Strombedarf eine signifikante Reduzierung des benötigten Dampfes/Gases sowie eingesetzter Chemie. Dadurch kann der Energiebedarf insgesamt gesenkt und damit in Verbindung stehende Treibhausgase reduziert werden. Auch im vergangenen Berichtsjahr profitierten die Standorte wieder von der Umstellung. Neue Maßnahmen in unseren Verbundunternehmen zielen darauf ab, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vermehrt mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder Fahrgemeinschaften bilden. Die Förderung eines Jobradangebotes ist in Planung. Darüber hinaus sollen Dienstreisen zunehmend mit Zugfahrten und weniger mit Flügen abgedeckt werden oder wenn möglich gänzlich durch Webmeetings ersetzt werden.

Auch der Fuhrpark ist ein Ansatzpunkt, um die Emissionen des Unternehmens zu senken. Wir haben aus diesem Grund zwei Elektrofahrzeuge sowie ein Hybridfahrzeug für den Fahrzeugpool angeschafft.

**CO₂-REDUKTIONSMASSNAHMEN
IMPLEMENTIERT**

**ANSCHAFFUNG VON ELEKTRO- /
HYBRIDFAHRZEUGEN FÜR DEN
FIRMENFAHRZEUGPOOL**

¹⁴ <https://www.treedom.net/de/organization/greif-textile-mietsysteme>

2.5 Abfallmanagement

Alle Standorte kooperieren mit diversen Entsorgern und Spezialdienstleistern. Dadurch wird die fachgerechte Entsorgung des anfallenden Industrieabfalls sowie die Weiter- und Wiederverwendung durch Recycling ermöglicht. 2020 gab es eine Testphase erster Projekte zum Recycling / Upcycling von Alttextilien außerhalb des regulären Abfallmanagements.

Zudem verfügen wir über ein zertifiziertes Umweltsystem gemäß den Vorgaben der ISO 14.001. Innerhalb dieses Managementsystems sind abfallbezogene Aspekte abgedeckt. Die Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse und des Umweltsystems als Ganzes umfasst hier auch das Abfallmanagement.

An allen Standorten ist die Trennung für anfallenden Plastik-, Papier-, Bio- und Restmüll ein wichtiges Gebot und wird konsequent von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen berücksichtigt. Außerdem streben wir an, den Entsorgungsprozess für Alttextilien über unsere Werksgrenzen hinaus zu untersuchen.

2.6 Wassermanagement

Durch die Nutzung von industriellen Waschverfahren mit wesentlich höherer Effizienz im Vergleich zu herkömmlichen Waschmaschinen können wir unseren Kunden einen signifikant geringeren Wasserverbrauch bieten. Für ein Kilogramm Wäsche

benötigt eine handelsübliche Waschmaschine rund 15 l Wasser. Wir nutzen für dieselbe Menge 20-30% davon. Ebenfalls fallen bei uns im Vergleich nur 20-30% der Primärenergie an. Bei entsprechend großen Mengen stellt sich so schnell ein großer Hebeleffekt ein. Dies gelingt uns durch die Kombination unterschiedlicher Effizienzsteigerungen.

Das revolutionäre UV-C Waschverfahren¹⁵, das durch die Aktivierung von H₂O₂ mittels UV-Licht eine sehr gründliche Reinigung garantiert, hilft uns dabei, einerseits Chemikalien einzusparen, andererseits den Wasserverbrauch in den einzelnen Prozessschritten zu reduzieren.

**WASSERVERBRAUCH-REDUKTIONS-
MASSNAHMEN AN 100% DER
STANDORTE IMPLEMENTIERT**

Aufgrund von Rückgewinnungssystemen kann der Energie- und Wasserverbrauch im Betrieb gesenkt werden. Das Pressenwasser, das am Ende des Waschprozesses frei wird, setzen wir wiederum zum Vorspülen ein. Das verwendete Spülwasser hingegen findet zum Einwaschen erneut Gebrauch. Wir sind derzeit dabei, eine neue Abwasseranlage für den Berufsbekleidungs-Waschprozess einzuführen. Bei Einführung sollen damit zusätzlich planmäßig 30% Wasser und 25% Energie eingespart werden können.

¹⁵ Informationen zum UV-C Waschverfahren

3. ANTIKORRUPTION UND FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIK

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

Die Organisation „Transparency International“ definiert Korruption als den Missbrauch anvertrauter Macht für private Zwecke und Vorteile.¹⁶ Wir lehnen jegliche Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung sowie damit zusammenhängende Machtmissbräuche ab. Wir sind inhabergeführtes Familienunternehmen mit langjähriger Tradition. Daher sind Transparenz und Integrität in diesem Kontext entscheidende Leitbegriffe als Ausdruck unseres Handelns gegen alle Arten der Korruption.

**0 GEMELDETE KORRUPTIONSFÄLLE
IM GESCHÄFTJAHR 2020**

Alle unsere Niederlassungen befinden sich in Deutschland. Laut dem Corruption Perceptions Index 2017¹⁷ von Transparency International befinden sich die Standorte somit in einer Region mit geringem Korruptionsrisiko. Dennoch wollen wir aktive Maßnahmen im Sinne einer guten Compliance- und Anti-Korruptionspolitik ergreifen. Die Implementierung bzw. Überarbeitung eines einheitlichen Verhaltenskodexes, jeweils für Lieferan-

ten sowie Mitarbeiter, ist geplant. Aufgrund von der Corona-Pandemie haben wir den für Mitte 2020 geplanten Verhaltenskodex für Mitarbeiter, welcher die bisherigen Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfassen soll, noch nicht eingeführt. Das Thema wird allerdings weiterhin verfolgt und soll im kommenden Jahr umgesetzt werden. Anti-Korruptionstrainings für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Whistle-Blowing-Systeme sind ebenfalls in Planung. Die gesetzlichen Bestimmungen im Umgang mit Geschenken wurden den

**FÜHRUNGSKRÄFTE- UND
MITARBEITERLEITFÄDEN AN 100%
DER STANDORTE EINGESETZT**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert. Derzeit ist die Geschäftsführung zuständig für Recht und Compliance. Sie ist die erste Anlaufstelle im Falle eines Korruptionsverdachts. Unsere Null-Toleranz-Politik sieht interne Ermittlungen sowie rechtliche Schritte vor. Bisher wurden noch keine Fälle gemeldet. Ziel bleibt es, keinerlei Korruptionsvorfälle sowohl intern als auch extern mit unseren Geschäftspartnern, aufkommen zu lassen.

¹⁶ <https://www.transparency.org/what-is-corruption>

¹⁷ https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017

4. LIEFERKETTE

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens geht über die Betriebstore hinaus. Speziell die Auswirkungen entlang der Lieferkette können diesbezüglich hoch relevant sein, gleichzeitig sind sie aber sehr anspruchsvoll zu steuern. Partiiell wurden im Rahmen dieses Berichts bereits Maßnahmen erläutert, die Auswirkungen auf unsere Lieferkette haben.

Aufgrund unseres Angebots beinhaltet unsere Lieferkette auch Textilhersteller-Betriebe. Dadurch obliegt unserem Unternehmen eine besondere Verantwortung im Umgang mit dort vorkommenden Risiken und Missständen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Umweltauswirkungen. Daher möchten wir unsere nachhaltigen Aktivitäten in Bezug auf die Lieferkette zukünftig intensivieren und diese sukzessive transparenter gestalten.

Erster Schritt in diesem Zusammenhang war die Kategorisierung unserer Produkte im Hinblick auf ökologische und ethisch/soziale Gesichtspunkte entlang des gesamten Produktlebenszyklus. Insbesondere fiel dabei auf, dass ethische und soziale Probleme eher in unserer vorgelagerten Lieferkette vermutet wurden, während ökologische Probleme in der nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie im Bereich unserer eigenen Aktivitäten identifiziert werden konnten. In den nächsten Jahren wollen wir diese Analyse

der Auswirkungen unserer Geschäftsaktivität entlang der gesamten Lieferkette ausbauen und die erkannten Handlungsbedarfe adressieren. Dazu besteht ein wichtiger Schritt darin, in einen langfristigen Dialog mit unseren Zulieferern zu treten.



5. AUSBLICK

In den vorhergehenden Kapiteln wurden zahlreiche geplante oder bereits gestartete Maßnahmen für das beginnende Berichtsjahr 2021 vorgestellt.

Die andauernde Corona-Pandemie führte zwangsweise in einigen Bereichen dazu, dass Maßnahmen nicht wie geplant umgesetzt werden konnten. Wir haben uns jedoch fest vorgenommen an diesen Bereichen im kommenden Jahr weiter zu arbeiten.

Für die ökologische Dimension haben wir 2018 eine Roadmap entwickelt, die mittel- und langfristige Ziele in den Bereichen Emissionen, Wasser und Abfall beschreibt. Die 2020 begonnene Testphase erster Projekte zum Recycling / Upcycling von Alttextilien außerhalb des regulären Abfallmanagements, soll im nächsten Jahr noch weiter ausgebaut werden. Zudem werden Textilien mit recyceltem Polyesteranteil in das Produktportfolio aufgenommen.

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. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Punkte bei unseren Lieferanten, haben wir zukünftig Lieferantenaudits geplant. Eine erste Prozessaufnahme in Zusammenarbeit mit der [Hessnatur-Stiftung](#) ist für den Januar 2021 geplant.

Neben den geplanten internen Vorhaben möchten wir uns zukünftig insbesondere darauf konzentrieren, die Lieferketten der Textilien 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>

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht des Verbunds wird voraussichtlich im November 2021 erscheinen.





© Walter Greif GmbH & Co. KG
Sterzinger Straße 7
86165 Augsburg

Fon +49 821 79071-7132
info@mietwaesche.de

www.mietwaesche.de