

Greif Textile Mietsysteme | Fortschrittsbericht

(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. Nachdem das Jahr 2017 von den vereinten Nationen als das „Internationale Jahr des nachhaltigen Tourismus“ deklariert wurde und dieses Thema nun letztendlich auch offiziell in unserer Branche angekommen ist, waren wir auch 2017/2018 sehr aktiv und haben versucht, unser Unternehmen aktiv nachhaltiger zu gestalten. Da unser Geschäftsmodell „Mieten statt kaufen“ auf dem Mehrwegsystem basiert und somit sehr nachhaltig ausgerichtet ist, werden wir oft gerade bei umweltbewussten Kunden bevorzugt.

Während bisher unser Hauptfokus 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.

2016 ist die Greif Unternehmensgruppe dem UN Global Compact beigetreten. Mit der Unterzeichnung des international anerkannten Leitfadens haben wir uns der Wahrung der darin enthaltenden Grundwerte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Anti-Korruption verschrieben. Im Rahmen unseres jährlichen Fortschrittsberichts 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 2017 bis 2018 ab.

Augsburg, November 2018

Geschäftsführer

2. Allgemeine Informationen

Spezialisiert auf die Hotellerie und Gastronomie, ist die Greif Unternehmensgruppe mit ihrem zertifizierten Mietwäschesystem Partner empfohlener Hotelketten und Familienbetriebe in ganz Deutschland. Mit Hilfe unserer 1.500 Mitarbeiter¹ stellen wir qualitativ hochwertige Hotelwäsche, Berufskleidung, Handhygiene, Schmutzfangmatten und Bettwaren bereit. An unserem Hauptsitz in Augsburg führen wir Deutschlands größten Hotelwäschebetrieb und dank unserer sieben eigenen Betrieben in Berlin, Cadolzburg, Eggenfelden, Gundremmingen, Hamburg, Langenfeld, 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 Mietwäsche-Partnern hat Greif einen Verbund für die gemeinsame Arbeit gebildet. Unter „diemietwaesche.de“ veröffentlicht dieser Ende 2018 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

Die Greif Unternehmensgruppe bekennt sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Prinzipien des Global Compacts 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 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 Jahr 2017/2018 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 führen können.

¹ Geschlechtsneutrale Formulierungen: Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit werden im Folgenden geschlechtsunspezifische Termini gebraucht: Die Bezeichnungen Mitarbeiter, Partner usw. beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.

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. 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. Die anderen Standorte zahlen in der Regel mehr als den vorgeschriebenen Mindestlohn nach Branchenmindestlohtarifvertrag, wenn keine gesonderte Tarifvereinbarung getroffen wurde.

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

Schulungsplan. Darauf aufbauend nahmen wir von 05.10.2015 bis 04.08.2018 an dem Projekt „Zubi 2.0“ teil: Ziel des 18-monatigen Projektes war es, Mitarbeiter durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern und motivieren. Dazu zählen spezielle Kurse wie zum Beispiel „Train the Trainer“, „Betriebsinterner Wissens- und Erfahrungstransfer“ sowie Workshops zu Nachfolgeplanung. Als Zeichen dafür, dass sich unsere Bemühungen auszahlen, durften wir in den letzten Jahren 37 Mitarbeitern für ihre jahrzehntelange Treue zum Unternehmen danken.

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. Bislang mussten nur kleinere Unfälle verzeichnet 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	7,26%	5,84%	2,70%	5,49%	7,82%	6,81%

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 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.

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, das wir voraussichtlich 2019 bei der Science Based Targets Initiative einreichen werden.

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 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 Chemikaliengewebe, 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.

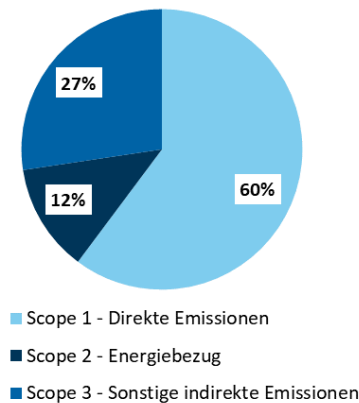
Ebenso wird beim Waschen auf chlorhaltige Lösungsmittel nahezu verzichtet, wodurch der Waschmittelverbrauch bei Greif den häuslichen Verbrauch um ein Vielfaches unterschreitet. Diese Maßnahmen schonen Gewässer, Boden und Luft und sollen künftig weiterhin ausgebaut werden.

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, haben wir in 2015 erstmalig auch die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) berücksichtigt. 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 2017 beliefen sich die Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe auf insgesamt 35.044 Tonnen CO₂-Äquivalente. Dabei wurde ein Großteil (60%) durch direkte Emissionen aus Brennstoff- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 27% aus sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) und 12% durch indirekte Emissionen aus Energiebezug (Scope 2) verursacht.



Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir die relativen Emissionen pro Umsatzeinheit (-26%), pro Mitarbeiter (-19%) und pro Tonne umgeschlagener Wäsche (-10%) deutlich verringern:

Kennzahl	Wert 2017	Wert 2016	Einheit	Änderung
Emissionen pro Umsatz	403,48	547,66	t CO ₂ e/Mio.EUR	-26%
Emissionen pro Mitarbeiter	23,17	28,61	t CO ₂ e/FTE	-19%
Emissionen pro Wäschemenge	0,52	0,58	t CO ₂ e/t	-10%
Energieverbrauch pro Wäschemenge	1,07	1,07	kWh/kg	+0%

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 CO₂-Fußabdrucks hat hauptsächlich die Umstellung von Heizöl auf Erdgas an allen unserer Standorte beigetragen. Um weiterhin unsere CO₂-Bilanz zu verringern, stellten wir ab 2018 alle Betriebe auf 100% Ökostrom um, führen ein mit 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 ein [Klimaschutzprojekt in Kolumbien](#), 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 CO₂ kompensieren konnten.

Ein kompletter Emissionsausgleich hat bislang noch nicht stattgefunden.

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 zehn 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

Dieser Bericht bildet einen ersten Baustein im Nachhaltigkeitsmanagement der Greif-Unternehmensgruppe. Parallel zum Wachstum unseres Unternehmens wollen wir auch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zukünftig ausbauen und die verschiedenen Akteure entlang unserer Lieferkette miteinbeziehen. Ein erster Schritt in diese Richtung wird die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Lieferantenaudits und die Erarbeitung gruppeninterner aber auch lieferkettenweiter Umweltziele sein. Im Zuge dessen möchten wir all unsere Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und weitere Stakeholder dazu ermutigen, sich ebenso an den 10 Grundprinzipien der UNGC zu orientieren.

Bei etwaigen Fragen oder Verbesserungsvorschlägen zu diesem Bericht können Sie sich gerne unter Nachhaltigkeit@mietwaesche.de an uns wenden. Mit Freude begrüßen wir außerdem jegliche Kooperationsvorschläge zum Thema Nachhaltigkeit.