

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,

Das Jahr 2017 wurde von den vereinten Nationen als das „Internationale Jahr des nachhaltigen Tourismus“ deklariert. Somit ist das Thema Nachhaltigkeit keine Randerscheinung mehr, sondern in den Fokus vieler Akteure in der Hotel- und Tourismusbranche gerückt. Auch wir, die Greif Unternehmensgruppe, nutzen unser Engagement im Bereich Umwelt und Sozialem zur Differenzierung von unseren Wettbewerbern: da unser Geschäftsmodell „Mieten statt kaufen“ auf dem Mehrwegsystem basiert und somit sehr nachhaltig ausgerichtet ist, werden wir oft gerade bei umweltbewussten Kunden bevorzugt.

Bereits im Jahr 2016 ist die Greif Unternehmensgruppe 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 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.

Augsburg, November 2017

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 1.200 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 und ausgewählten Partnern in Bad Kreuznach und Wolfsburg können wir Kunden bundesweit und im angrenzenden Österreich versorgen.

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 zehn Standorte der Greif Gruppe befinden sich ausschließlich in Deutschland, was laut dem [Verisk Maplecroft Human Rights Risk Index 2016](#) ein geringes Risiko bezüglich Menschenrechtsverletzungen vorweist.

Um dennoch potenziellen Risiken entgegenzuwirken, planen wir einen 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 2016 wurden diesem keine formellen Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen angetragen. Sollte sich dennoch einmal ein Verdacht auf

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.

Verletzung der Menschenrechte bewahrheiten, wird die Geschäftsführung umgehend disziplinarische Maßnahmen einleiten, die in letzter Konsequenz zu einer Kündigung führen können.

Menschenrechte in unserer Lieferkette

Unsere Materialien stammen aus Deutschland, Tschechien, Pakistan, Österreich, Dänemark, Türkei, Frankreich, Polen und Italien. Darunter befinden sich Länder, die laut [Verisk Maplecroft Human Rights Risk Index 2016](#) 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.

Bislang sind uns keinerlei Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten bekannt. Um möglichen Vorfällen vorzubeugen, planen wir enger mit unseren Lieferanten zum Thema Menschenrechte zusammenzuarbeiten und werden ab 2018 regelmäßige Lieferantenaudits durchführen. Unser Ziel ist es, gruppenweit sowie innerhalb unserer Lieferkette weiterhin keine Vorfälle in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen zu verzeichnen.

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 Betriebe zahlen zum Teil Mindestlohn (Branchenmindestlohntarifvertrag) oder darüber, ohne gesonderte Tarifvereinbarung.

Des Weiteren gibt es einen Betriebsrat, der bei etwaigen Diskriminierungsfällen angerufen werden kann. Bis dato konnten wir noch keine Vorfälle hinsichtlich unfairer Arbeitsbedingungen feststellen.

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind und langfristig im Unternehmen bleiben, führen wir jährliche Feedbackgespräche und erarbeiten gemeinsam einen individuellen Schulungsplan. Darauf aufbauend nehmen wir seit 2016 an dem Projekt „Zubi 2.0“ teil: Ziel des 18-monatigen Projektes ist 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 63 Mitarbeitern für ihre jahrzehntelange Treue zum Unternehmen danken.

An unseren Standorten sowie in unserer Lieferkette dulden wir keinerlei Formen von Zwangs- und Kinderarbeit, was auch eindeutig in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben ist. Analog zum Thema Menschenrechte, planen wir im Rahmen der engeren Zusammenarbeit regelmäßige Lieferantenaudits, die faire Arbeitsbedingungen gewährleisten sollen. Gegenwärtig sind uns keinerlei Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex bekannt; im Falle der Nicht-Einhaltung dieser Prinzipien, kann die Geschäftsführung eine Beendigung der Zusammenarbeit veranlassen.

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, die in 2016 bei 5,44% lag.

Auch für die kommenden Jahre haben wir es uns zum Ziel gesetzt, keinerlei Arbeitssicherheitsvorfälle zu verzeichnen sowie eine weiterhin möglichst geringe Krankheits- und Ausfallrate beizubehalten.

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. Um unsere Maßnahmen messbar zu machen und eine stetige Reduzierung unserer Umweltauswirkungen zu erreichen, möchten wir im nächsten Jahr als ersten Schritt spezifische Ziele für den Bereich Treibhausgasemissionen entwickeln. Langfristig soll dies auch auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

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 gering halten. 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. Seit 2016 arbeiten wir außerdem mit dem finnischen Modelabel TAUKO, das aus gebrauchter Bett- und Tischwäsche Kleidung und Taschen

herstellt. Die für uns unbrauchbaren Textilien werden eingefärbt und anschließend zu neuen Teilen vernäht, was TAUKO sogar schon einen Auftritt bei der Berliner Fashion-Week einbrachte.

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 Chemikaliengbinde, 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 300 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 bei 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.

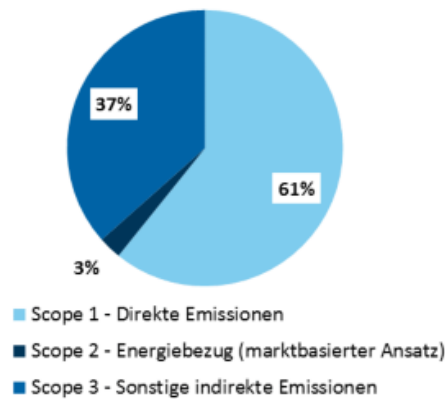
Im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach ISO14001 finden einmal im Jahr Audits statt. Bisher konnten keine Verstöße gegen unsere Richtlinie festgestellt werden.

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 Jahr 2015 beliefen sich die Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe auf insgesamt 35.361 Tonnen CO₂-Äquivalente. Dabei wurde ein Großteil (61%) durch direkte Emissionen aus Brennstoff- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1), 37% aus sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) und 3% durch indirekte Emissionen aus Energiebezug (Scope 2) verursacht.



Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir die relativen Emissionen pro Umsatzeinheit (-15%), pro Mitarbeiter (-12%) und pro Tonne umgeschlagener Wäsche (-16%) deutlich verringern:

Kennzahl	Wert 2015	Wert 2014	Einheit	Änderung
Emissionen pro Umsatz	325,5	382,7	T CO ₂ e/Mio.EUR	-15%
Emissionen pro Mitarbeiter	16,5	18,6	T CO ₂ e/FTE	-12%
Emissionen pro Wäschemenge	0,34	0,40	T CO ₂ e/t	-16%
Energieverbrauch pro Wäschemenge	1,17	1,18	kWh/kg	-1%

Ziel ist es, diese relativen Emissionen und Energieverbrauch in den kommenden Jahren weiter zu reduzieren.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei der Ermittlung der relativen Emissionen nur Scope 1- und 2-Emissionen berücksichtigt wurden, da zu Scope 3 keine Vergleichswerte zu 2014 vorliegen. Die Berechnung wurde von unserem externen Umweltberater DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie gemäß dem Greenhouse Gas Protocol erstellt.

Zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks hat hauptsächlich der Einsatz von schadstoffarmen Servicefahrzeugen beigetragen. Aber auch unsere Mitarbeiter haben aktiv an der Reduzierung unserer Treibhausgasbilanz mitgewirkt: mit der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ konnten wir unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, die Emissionen durch die Anfahrt zum Arbeitsplatz zu reduzieren. Um weiterhin unsere CO₂-Bilanz zu verringern, stellen wir ab 2018 alle Betriebe auf 100% Ökostrom um, führen ein neu entwickeltes Waschverfahren ein, welches 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.

Ein kompletter Emissionsausgleich hat bislang noch nicht stattgefunden. Jedoch haben wir uns in 2016 dazu entschieden, anstelle von Weihnachtsgeschenken das Geld in das [Klimaschutzprojekt „Waldschutz Harz“](#) zu investieren. Dadurch kann die Pflege und Wiederaufforstung im Harz weiter vorangetrieben werden.

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.