

Nachhaltigkeitsbericht
nach
GRI Content Index 2023

Minden ■ Genthin ■ Kaltenkirchen
■ Köthen Lemgo ■ Porta Westfalica
Rostock ■ Rendsburg ■ Wildeshausen

Bewertungszeitraum 01.01.2023-31.12.2023

Übersicht Standorte und Regelwerke	ISO 9001	ISO 13485	ISO 14001	93/42/EWG/MDR 2017/745
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Niederlassung Minden Simeonsplatz 6 32427 Minden Tel.: 0571/8888-0	●	●	●	●
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe Genthin GmbH Niederlassung Lemgo Großer Stein 51-53 32657 Lemgo Tel.: 05261 / 9664-0	●			
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Niederlassung Porta Westfalica Flurweg 3 32457 Porta Westfalica Tel.: 0571/8888-0	●		●	
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Seebeckstraße 2 24568 Kaltenkirchen Tel.: 04191/9096710	●			
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Niederlassung Wildeshausen Daimlerstraße 14 27793 Wildeshausem Tel.: 04431/739 82-0	●			
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe Genthin GmbH Niederlassung Genthin Ziegeleistraße 17 39307 Genthin Tel.: 03933 / 930 9-0	●	●		
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe Nord GmbH Niederlassung Rostock Rahnstädter Weg 34 18069 Rostock Tel.: 0381 / 806 39-0	●	●		
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe Genthin GmbH Niederlassung Köthen Arensdorfer Weg 2 06366 Köthen Tel.: 03496/21 21 63	●			
Sitex - Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe Nord GmbH Niederlassung Rendsburg Suhmsberg 12-16 24768 Rendsburg Tel.: 04331 / 45 18-0	●			●

Änderungsverfolgung			
240308	V01	SRO/SR	Erstellung/ Freigabe GL

Anwendungserklärung:
Unser Unternehmen hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für das Kalenderjahr 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards, gültig ab 01.01.2023, berichtet.

Verwendeter GRI 1
GRI 1: Grundlagen 2021

Lebensqualität
Unternehmenssicherung
Nachhaltigkeit

SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH
Simeonsplatz 6

D-32427 Minden

Erstellt von:	**Vanessa Mergen** **SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH**
Extern geprüft von:	**Deutsches Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie**
Datum:	**25.10.2024**

Verwendeter GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard		GRI - Angabe
GRI 2 (2021) Allgemeine Angaben	**GRI 2-1**	Unternehmensprofil
	GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden
	GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
	GRI 2-4	Richtigstellung, oder Neudarstellung von Informationen
	GRI 2-5	Externe Prüfung
GRI 2 (2021) Wesentliche Themen	**GRI 2-6**	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen
	GRI 2-7	Angestellte
	GRI 2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind
	GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung
	GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans
	GRI 2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans
	GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigung
	GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
	GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
	GRI 2-15	Interessenkonflikte
	GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen
	GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
	GRI 2-19	Vergütungspolitik
	GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
	GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
	GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen
	GRI 2-25	Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen
	GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
	GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen
	GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
	GRI 2-30	Tarifverträge

GRI Standard		GRI - Angabe
GRI 3 (2021) Wesentliche Themen	**GRI 3-1**	Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen
	GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen
	GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen
GRI 201 (2016)	**GRI 201-1**	Grundlage des wirtschaftlichen Handelns
	GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen
	GRI 201-3	Betriebliche und soziale Zuwendungen
GRI 203 (2016)	**GRI 203- 2**	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
GRI 204 (2016)	**GRI 204-1**	Beschaffungspraktiken
GRI 205 (2016)	**GRI 205-1**	Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort
	GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung
	GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206 (2016)	**GRI 206-1**	Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten
GRI 3 (2021) Umgang mit Ressourcen	**GRI 3-3**	Management von wesentlichen Themen
GRI 301 (2016) Materialien	**GRI 301-1**	Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht und Volumen
	GRI 301-2/3	Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien
GRI 302 (2016) Energie	**GRI 302-1**	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens
	GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens
	GRI 302-3	Energieintensität
	GRI 302-4/5	Verringerung des Energieverbrauchs
GRI 303 (2018) Wasser u. Abwasser	**GRI 303-1**	Wasserentnahme nach Quellen
	GRI 303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinflusste Quellen
	GRI 303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser
	GRI 303-4	Wasserrückgewinnung
	GRI 303-5	Wasserverbrauch
GRI 304 (2018) Biodiversität	**GRI 304-2**	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität
	GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume

GRI Standard	GRI - Angabe	
GRI 305 (2016) Emissionen	**GRI 305-1**	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2
	GRI 305-3	Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette.
	GRI 305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen
GRI 306 (2020) Abfall	**GRI 306-1**	Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort
	GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode
	GRI 306-3	Angefallener Abfall
	GRI 306-4	Abfall zur Rückgewinnung
GRI 307 (2020) Umwelt	**GRI 307-1**	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften
GRI 308 (2016)	**GRI 308-1**	Umweltbewertung der Lieferanten, nachhaltige Beschaffung und Risiko-Analyse
	GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 401 (2016) Beschäftigung	**GRI 401-1**	Neu eingestellte Angestellte und Fluktuation
	GRI 401-3	Gewährung der Elternzeit
GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	**GRI 403-1**	Managementsystem für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
	GRI 403-5	Schulung bzw. Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen
GRI 404 (2016) Aus- und Weiter-Bildung	**GRI 404-1**	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

GRI Standard	GRI - Angabe	
GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit	**GRI 405-1**	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
	GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen
GRI 406 (2016) Diskriminierungs-Freiheit	**GRI 406-1**	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen	**GRI 407-1**	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
GRI 408 (2016) Kinderarbeit	**GRI 408-1**	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit
GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit	**GRI 409-1**	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.
GRI 410 (2016) Menschenrechte	**GRI 410-1**	Menschenrechtspolitik und Verfahren
GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten	**GRI 414-1**	Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien
	GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen
GRI 416 (2016) Kundengesundheit u. Sicherheit	**GRI 416-1**	Beurteilung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
	GRI 416-2	Verstöße bei Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
GRI 418 (2016) Schutz der Kunden-Daten Dienstleistungs-	**GRI 418-2**	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Informationen
GRI 419 (2016) Formelle Richtlinien Weitere Zertifikate	**GRI 419-1**	Formelle Richtlinien und deren Einhaltung

GRI 2 (2021)
Allgemeine Angaben

GRI 2-1: Unternehmensprofil

Wichtigste Branchen, Leistungen und Produkte
Unseren gewerblichen Kunden bieten wir national ein breites Spektrum an Leistungen und Produktvarianten. Mit einer Vielzahl an erbrachten Leistungen, die sich immer eng nach den Anforderungen unserer Kunden orientieren, und einem hoch professionellem Leistungskonzept, sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

Branchen:
Branchenunabhängig, jedoch mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

Leistungen und Produkte:
Otto Richtzenhain gründete 1947 auf dem Simeonsplatz die Simeonsbetriebe, aus der 20 Jahre später Sitex als erste private Krankenhaus-Zentralwäscherei in Deutschland hervorging. Sitex hat dabei Maßstäbe gesetzt und wesentliche Standards der Branche für Qualität und Hygiene wurden entscheidend geprägt. Ebenfalls in den 70er Jahren wurde der Service für Industrieberufsbekleidung aufgebaut. Soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung standen dabei immer im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns. Mit den Werten eines mittelständischen, familiengeführten Unternehmens gelang es, sich in seinen Märkten gegen nationale und internationale Konzerne durchzusetzen und sich als Marktführer zu positionieren. Sitex steht als Vorbild und Namensgeber für die Sitex-Gruppe, dem größten Verbund mittelständischer und inhabergeführter Textildienstleister - flächendeckend erfolgreich in ganz Deutschland.

Was wir für Sie tun
Lernen Sie unser Leistungsspektrum kennen:
Ein breites Textilsortiment, Aufbereitungssysteme nach höchsten Qualitätsstandards, eine umfassende Logistik, textiles Controlling sowie höchste Ansprüche an Energie- und Ressourceneffizienz bringen wir in unserem gesamten Dienstleistungsportfolio für Sie ein.
In diesen Bereichen versorgen wir Sie gerne:
Mit unserem modularen System aus einem breitgefächerten Produkt- und Dienstleistungsportfolio bieten wir heute für Krankenhäuser maßgeschneiderte Lösungen der textilen Vollversorgung aus einer Hand. Dabei kommen bei uns standardmäßig Textilien von höchster Qualität und geprüfter Nachhaltigkeit zum Einsatz. Bei Sitex sind wir stolz auf unsere umfassende textile Versorgung für den Pflegebereich. Unsere Arbeitskleidung, insbesondere die hauseigene Bekleidungslinie HERZSTÜCK®, steht für hohe Hygienestandards, Langlebigkeit, Komfort und ökologische Nachhaltigkeit. Wir verstehen die Bedeutung und Herausforderungen der Pflegeberufe und setzen uns für eine qualitativ hochwertige und nachhaltige Lösung ein. Durch unser Arbeitskleidungs-Monitoring verbessern wir stetig die Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen, um einen positiven Beitrag für unsere Kunden und die Umwelt zu leisten.

Hauptsitz des Unternehmens

SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH

Zentrale:

SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH
Simeonsplatz 6
32427 Minden

SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Telekommunikation:

Telefon: +49 (0) 571 / 88 88 – 0
Fax: +49 (0) 571 / 88 88 - 810

SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Online:

E-Mail: info@sitex.de
Internet: www.sitex.de

Tätigkeitsschwerpunt und Anzahl der Standorte
Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH gibt es nicht. Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Minden im Bundesland Nordrhein-Westfalen ist national tätig.

Rechtsform
GmbH, Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Vertreten durch die Geschäftsführer:
Achim Paul
Stephan Richtzenhain

Bediente Märkte
Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH bedient ausschließlich den gewerblichen und kommunalen Kunden.

Dies in den Branchen
Branchenunabhängig mit Bezug zu unseren Produkten und Leistungen.

GRI 2-1 Fortsetzung

Größe des Unternehmens

Gesamtzahl der Beschäftigten:
2.242 Mitarbeitende (Stand 31.12.2023)

Geschäftsstandort:
Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH befindet sich in Minden/Nordrhein-Westfalen

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

Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:
Wird über die IT exakt erfasst und dokumentiert

Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte:
Das Team der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH besteht ausschließlich aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Aufschlüsselung nach Region, Herkunft, Alter und Geschlecht, Angestellten und weisungsgebundenem Personal wird geführt. Saisonbedingte, oder auftragsbedingte Schwankungen der Mitarbeiterzahlen gibt es in keinem bedeutenden Umfang.

GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

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



Bericht über unsere themenbezogenen
KPIs = Key Performance Indikator
(Schlüsselkennzahlen zu Leistungen im Unternehmen)

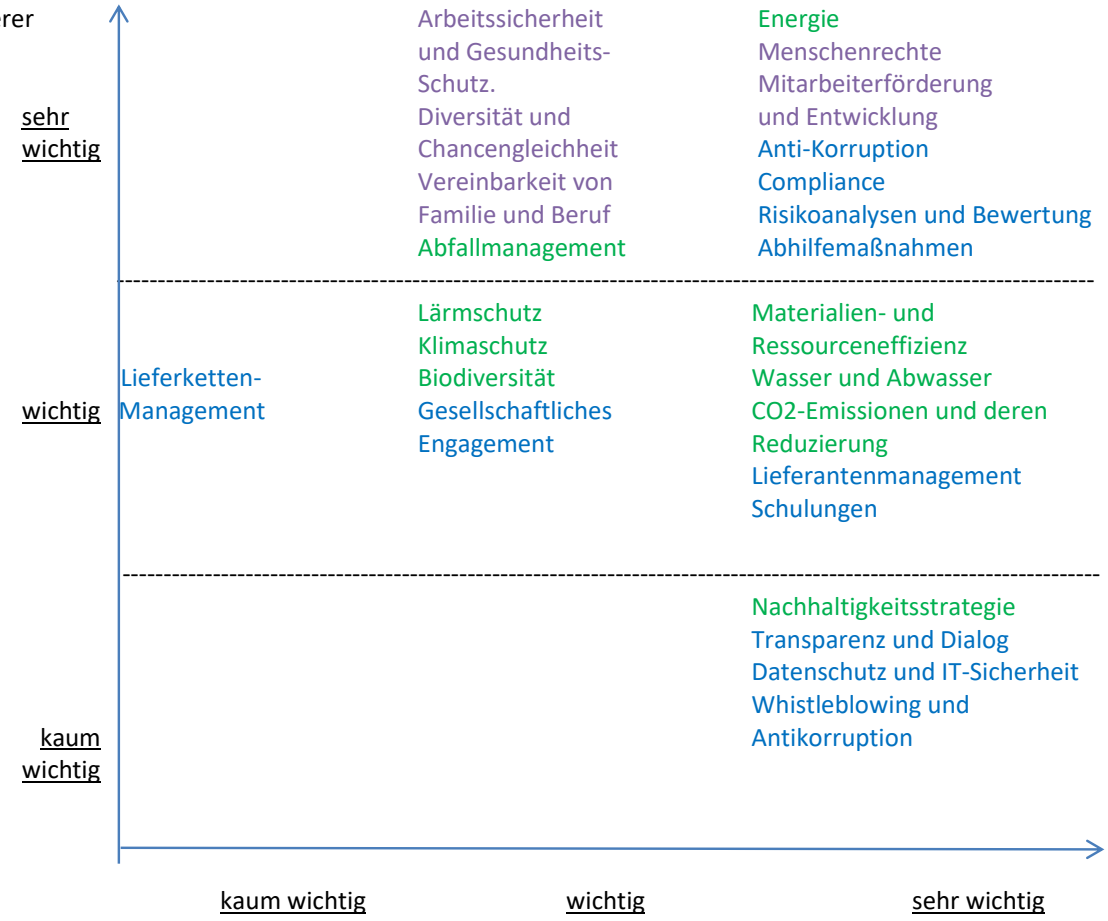
1. Mitarbeiterstruktur:	Menge	Mögliche Entwicklung 2023 / Bemerkungen und Ziele
1.1 Gesamte Belegschaft	2.242	Steigend
1.2 Männer	983	Steigend
1.3 Frauen	1.259	Steigend
1.4 Frauen in Führungsposition	27,44 %	Ziel für 2024 gleichbleibend
1.5 Auszubildende	25	Ziel für 2024: Auszubildende
1.6 Nationalitäten	70	Nationalität ist kein Einstellungshindernis!
1.7 Menschen mit Behinderung	65	Ist kein Einstellungshindernis!
1.8 Fluktuationsquote	35,31 %	Durch Maßnahmen weiter sinkend
1.9 Gleichstellung	Ja	
2. Umwelt & Energie		
2.1 Stromverbrauch	14.370.840 kWh	
2.2 Gasverbrauch	92.758.093 kWh	
2.3 Wasserverbrauch	618.241 m^3	
2.4 CO2-Emissionen	30.413,23 t	21.854,70 t CO2 für Gas 3.417,26 t CO2 für Strom 5.141,27 t CO2 für Mobile Verbrennung
2.5 Abfallaufkommen	1.171,421 t	Wird weiter reduziert. Bis 3% / Jahr möglich
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz		
3.1 Unfallzahlen	111	Zielstellung 0
3.2 Krankheitsquote	ca. 5,95 %	Ziel: Deutlich < 4 %
4. Aus- und Weiterbildung, Schulungen		Bemerkungen und Ziele

4.1 Stunden je Mitarbeiter und Jahr	3 h	Weiter ausweitend
4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb vorhanden, Betriebsärzte vorhanden, Sicherheitsbeauftrage vorhanden, Angebots- und Vorsorgeuntersuchen werden umgesetzt u.v.m., d.h. alle Anforderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz werden erfüllt
4.3 Arbeits- und Menschenrechte	Ja	Siehe Sozialtestat, Betriebsrat vorhanden, Menschenrechtsbeauftrage beauftragt
4.4 Kundengesundheit und -Sicherheit	Ja	Produkte wird nach dem RAL-GZ992 aufbereitet, d.h. hygienische und sichere Produkte
4.5 Brandschutz	Ja	Brandschutzbeauftrage ausgebildet und beauftragt, 5% der Beschäftigten als Brandschutzhelfer ausgebildet, Brandmeldetechnik installiert
5. **Management-Systeme**	Ja	
5.1 Nachhaltige Beschaffung	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
5.2 Lieferantenbewertungen nach CSR Nachhaltigkeits-Risikoanalyse	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. osapiens-Thematik
5.3 Lieferanten-Kontrolle nach REACH Compliance	Ja	Hier geht es um Chemikalien -> unsere externen Dienstleister erfüllen das, wird in Lieferverträgen bestätigt
5.4 Umweltmanagement	Ja	ISO 14001 vorhanden
5.5 Energiemanagement	Ja	Zurzeit DIN EN 16247-1 Energieaudit Ab Juli 2025 DIN EN ISO 50001
5.6 Rohstoffmanagement	Ja	Keine Rohstoffe zur Weiterverarbeitung aufgrund der Geschäftstätigkeit vorhanden.
5.7 Abfallmanagement	Ja	Verträge mit Fachentsorger Auswertung/Bilanzierung der Mengen, Vermeidung von Abfällen, Erfüllung aller Anforderungen aus KrWG
5.8 Gefahrstoffmanagement	Ja	Bestandteil des Managementsystem der ISO 14001, Schulung der Mitarbeiter, Verwendung von zugelassenen und gelisteten Verfahren und Produkten, sichere Gefahrstofflagerung, Gefahrstoffkataster, Substitutionsprüfung
5.9 Nachhaltigkeitsmanagement	Ja	Im Managementsystem integriert, eigene Beauftragte im Unternehmen
5.10 Unternehmens-Ethik	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten

5.11 Menschenrechte	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten, Menschenrechtsbeauftragte
5.12 Biodiversität	Ja	Formelle Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung
5.13 Vermeidung und Verschwendung von Abfällen, Energie, Ressourcen und Rohstoffen	Ja	Controllingsystem, Verbrauchsmanagement, regelmäßige Abfrage über NL-Tagungen
5.14 Sensibilisierung für Korruption	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000. Wird geschult.
6.		**Bemerkungen und Ziele**
6.1 Flexible Arbeitszeitorganisation mit Ausgleich durch Bezahlung oder Freizeitausgleich	Ja	Entsprechend geltendem Gesetz
6.2 Antikorruptionsverfahren mit Abhilfesystem für Zuwiderhandlung	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird zudem im Unternehmen geschult
6.3 Verfahren zur Gleichstellung von Frauen. Geschäftsbeziehung zu Betrieben, die von Frauen geführt werden.	Ja	Wird im Bereich nachhaltige Beschaffung geschult
6.4 Beschwerdemanagement mit Abhilfeverfahren	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult
6.5 Verfahren zur Sicherstellung der Kundengesundheit	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.6 Maßnahmen nach Datenschutzverordnung. Sicherstellung von Datenschutz und Abhilfeverfahren bei Verstößen	Ja	Eine formelle Richtlinie nach ISO 26000 ist etabliert und wird geschult.
6.7 Science-Based Target auf 1,5°C. Managementsystem zur Überwachung der Verbräuche von Energie und Ressourcen. System zur permanenten Überwachung und Verbesserung	Ja	Nach Greenhouse Gas Protokoll und Scope 1; 2 und 3. Festgelegtes Science-Based Target auf 1,5°C nach Pariser Abkommen. Ziel der Netto-Null-Emission. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse:

Inside-Out-Ansatz
Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt



Environment
Social
Governance

Outside-In-Ansatz
Einwirkungen von Umweltthemen auf das Unternehmen

GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum
Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023

Berichtszyklus
Ab 2024 jedes Jahr

Kontaktstelle
Ansprechpartner bezüglich des Berichts und seiner Inhalte ist Frau Vanessa Mergen, Referentin für Nachhaltigkeit der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH. Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, wird in Anlehnung an die Prinzipien des Standards der **Global Reporting Initiative (GRI)** mit der Option der freien CSR-Berichterstattung, berichtet. Der Bericht folgt im Aufbau und seiner Gliederung dem GRI Content Index gemäß des Berichtsstandards „GRI-Standard“, welcher als Leitfaden diese Berichtsstruktur stützen soll. Der Bericht in Aufbau und Gliederung ist entsprechend tabellarisch in durchnummerierter Folge aufgebaut. Seine Inhalte können sich immer nur auf die mit dem Unternehmen in Verbindung stehenden Zahlen, Fakten, Aussagen und anderem beziehen. Die verwendeten Kennzahlen des GRI-Standards sind in einer Übersicht am Anfang des Berichts aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen kenntlich gemacht.

GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der Umfang des Berichts deckt ökonomische, ökologische und soziale Einflüsse des Unternehmens im Gesamten ab.

Aufgrund der Übersichtlichkeit wird sich auf die Nachhaltigkeitsindikatoren konzentriert, welche die höchste öffentliche Relevanz haben. Umweltdaten von erhaltenen Lieferungen und Leistungen werden mit einbezogen. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert unser Unternehmen seine komplexe Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen in deren Branche. Zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurde ein eigens hierfür initiierter Prozess der Wesentlichkeitsanalyse herbeigeführt. Die unter anderem auch in Form eines Audits zur Verifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie. Dies gemäß den Reporting-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).
Aussagen über künftige Unternehmens- und Marktentwicklungen gehen vom Stand der Informationen und Prognosen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung aus. Nach dem aktuellen Kenntnisstand entsprechen die enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Siehe dazu auch den Disclaimer auf der vorletzten Seite dieses Berichts. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird jedoch nicht übernommen. Weitere internationale Standards, an denen wir uns orientieren sind:
ISO 26000 / ESG / UN-SDGs und CSR.

Die im Bericht veröffentlichten Inhalte sind so aus dem im Unternehmen tatsächlich vorhandenen und gelebten Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaspekten zusammengetragen worden. Die Berichterstattung erfolgt auch auf Grundlage verschiedener unternehmensinterner Quellen. Zur Erstellung von Berichtsinhalten sowie zur Sicherung der Datenqualität erfolgte die Orientierung am internationalen Standard.

GRI 2-5 Externe Prüfung

Der vorliegende CSR-Bericht wurde mitentwickelt vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie in Münster. Durch ein externes Audit, welches ebenfalls vom Institut in unserer Betriebsstätte vor Ort durchgeführt wurde, konnten Inhalte des Berichts und die von uns gemachten Angaben verifiziert werden. Die Qualität dieses CSR-Berichts wurde nach Durchführung des externen Audits durch ein Verifizierungszertifikat vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie bestätigt. Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass diese Berichterstattung rein freiwillig geschieht und damit nicht prüfungsrelevant ist.

Folgende MANAGEMENT-SYSTEME werden als intern eingeführt bzw. als angestrebt bestätigt:

- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Abfallmanagement
- Management zu CO2-Emissionen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz Management
- Arbeits- und Menschenrechte Management
- Management zur Unternehmens-Ethik
- Nachhaltige Beschaffung Management
- Lieferantenbewertungs-Management
- Risiko-Management
- Zur Gleichstellung von Frauen
- Management zur Abhilfe bei Verstößen, Beschwerden und Gefahren

GRI 2 (2021)

Wesentliche Themen

GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen

Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffungspraxis und achtet neben qualitativen Eigenschaften besonders auch auf die Herkunft beim Bezug von Waren über externe Lieferanten.

Dies ist auch im Compliance-Management und unserem Code of Conduct für Lieferanten des Unternehmens verankert.
So achtet man auf:

- Zuverlässigkeit und faire Arbeitsweise
- Ressourcenschonung
- Leistungsfähigkeit
- Rückverfolgbarkeit der Waren und Rohstoffe
- Ökologische Verträglichkeit
- Ausschluss von Kinderarbeit, Korruption, Ausbeutung und Diskriminierung
- Einhaltung geltender Gesetze

Zudem ist ein Lieferantenbewertungssystem etabliert. Mit einem Lieferantenbewertungsbogen werden konform des Lieferkettengesetzes auf freiwilliger Basis Lieferantenbefragungen umgesetzt. Dies unter anderem zu den Themen Umwelt, Energie, Unternehmensethik, CO2-Emissionsreduzierung, Compliance und nachhaltige Beschaffung. Daraus abgeleitet wird auch ein Bewertungssystem zur Risikobewertung umgesetzt. Unser Managementsystem zur Lieferantenbewertung wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie im Rahmen einer durchgeführten Validierung bestätigt. Diese wurde nach Inhalten der ISO 26000, CSR, UN-SDGs und ESG durchgeführt. Es fand ein umfassendes Audit vor Ort statt. Auch unsere Verpflichtung zur Orientierung und Anerkennung von CSR-Kriterien und deren öffentliche Positionierung wurden bestätigt.

Vorsprung durch Innovation – das Vorsorgeprinzip des Unternehmens baut auf folgenden vier Ebenen auf:

1. Integriertes Qualitätsmanagement und digitaler Service.
Mit dem betrieblich entwickelten Qualitätsmanagement-Konzept sichern wir eine kontinuierlich hohe Leistungserbringung ab. Es beinhaltet alle Aspekte zur Sicherung und Dokumentation der umfassenden Qualität unserer Leistungen, Produkte und im Service. Von den auftragsspezifischen Anforderungen über Personaleinsatz- und Arbeitsablaufpläne, Sonderbeauftragungen, Reklamationsbearbeitung und die Qualitätskontrolle bis hin zur Beschaffung. Durch unseren online abrufbaren Service werden all diese Informationen transparent.

- Ganzheitliches umweltfreundliches Konzept
- Nachhaltige Dienstleistungen und ganzheitlicher Service
- Mitarbeiterweiterbildung und –Förderung
- Umwelt- und Klimaschutz
- Top moderne und umweltfreundliche Technik
- Elektronische Qualitätssicherung
- Innovatives Service Know-how

2. Bedarfsanalyse und Leistungsauswertung
Optimale Qualität und Top-Leistung setzen eine genaue Kenntnis über das jeweilige Produkt voraus. Wir wollen, dass unsere Kunden von Anfang an mit unseren Leistungen und Produkten zufrieden sind. Dafür schaffen wir zu Beginn unserer Zusammenarbeit die Voraussetzungen durch eine genaue Bedarfsanalyse, ein Ressourcen– und kostenoptimiertes Leistungskonzept, exakt auf die individuellen Anforderungen zugeschnitten. Durch regelmäßige Auswertungen fließen Kundenimpulse direkt in die Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung unserer Produkte und Leistungen. Jeder Arbeitsprozess wird von uns sorgfältig nachgeprüft. Unser Ziel ist es, ein ehrliches Bild von unserer Arbeit im Sinne des Kunden zu ermöglichen, um maximale Kundenzufriedenheit zu erreichen.

3. Flexible Gestaltung der Arbeitsprozesse
Unser integriertes, auf Grundlage des Leitfadens der ISO 26000 zertifiziertes Qualitätssicherungssystem garantiert die Einhaltung der Qualitätsstandards. Mit unserem digitalen Prozessmanagement entwickeln wir produktive, effiziente und damit kostenbewusste Arbeitsabläufe. Zusätzlich haben wir einen systematischen Qualitätsprozess entwickelt, der unseren Kunden Sicherheit gibt, dass unsere Produkte und Methoden im Hinblick auf Ökologie, Ökonomie und aktuelle Standards optimiert werden können.

4. Orientierung an ISO 26000

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

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

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Auswirkungen und Chancen

Erfolgreiches Wirtschaften

- Wirtschaftliche Zukunftsvorsorge durch umwelt- und sozialverträgliche Qualitäts- und Ertragssteigerung
- Intelligente Innovationen entwickeln- bedürfnisgerechte, umwelt- und sozialverträgliche Leistungen und Produkte anbieten
- Weltweite wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge verstehen und zukunftsfähig wirtschaften
- Arbeitsplätze erhalten, neue schaffen und die Aus- und Weiterbildung vorantreiben

Ökologisch sinnvolles Handeln

- Ressourcen schonen und sinnvoll nutzen, Energieproduktivität und Rohstoffproduktivität optimieren
- Treibhausgase reduzieren, Schadstoffemissionen senken, Klimaschutz unterstützen.
- Erneuerbare Energien nutzen, emissionsstarke Energien absetzen
- Ökosysteme und Artenvielfalt erhalten
- Ökologische Rohstoffe integrieren
- Gesunde Lebens- und Arbeitsräume schaffen
- Nachhaltige Beschaffung durch Schulungen und Lieferantenbewertungen ausbauen

Soziales Verantworten

- Beschäftigungsniveau steigern, Chancengleichheit in Bildung & Berufsperspektive bieten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Gleichberechtigung bei der Entlohnung von Frauen und Männern in der Gesellschaft
- Von interkultureller Unternehmensführung profitieren
- Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Diskriminierung jeglicher Art
- Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz

GRI 2-7 Angestellte

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

Die Zusammenarbeit aller SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Beschäftigten basiert auf einer auf Toleranz und Offenheit ausgerichteten und interkulturellen Unternehmensführung.

Alle Mitarbeiter werden entsprechend der unternehmensinternen – nach international anerkannten Standards – ökologischen, sozialen und arbeitsschutzbetreffenden Grundsätzen geschult, sodass diese Anwendung im Alltag finden. Unternehmensphilosophie, Leitlinien, Compliance und Verhaltensregeln werden in einer eigens dafür entwickelten Arbeitsmatrix den Mitarbeitern kommuniziert und an die Hand gegeben. Ein spezielles Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten, sowie Anliegen der Integrität wird im Unternehmen etabliert. Es wird zudem im Betrieb ein offenes Miteinander gepflegt. Mitarbeiter finden nach Bedarf bei den Kollegen des Personalmanagements offenes Gehör für persönliche Befindlichkeiten und Bedürfnisse. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und gegenseitigem Wohlwollen. Es ist das Arbeitsklima, das unsere Mitarbeitenden begeistert, motiviert und dazu bewegt, Verantwortung zu übernehmen. Es ist unser Teamgeist, der uns eine enge partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden ermöglicht. Es ist der Drang, das qualitativ bestmögliche Ergebnis zu erreichen, dass uns stets dabei vorantreibt. Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind im Jahr 2022 nicht zu verzeichnen. Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH entlohnt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen. Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

Betriebliche soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die Entlohnung bei der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeiters und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeiter nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung. Dadurch wird unser Unternehmen auch in der Region und darüber hinaus als wertvoller Arbeitgeber und wichtiger Steuerzahler geschätzt.

Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte

Führungspositionen besetzen wir mit qualifizierten und geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem lokalen Umfeld. Ihre Qualifikation steigern wir durch regelmäßige Schulungen zu den Themen:

- Mitarbeiterführung
- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Unternehmensethik
- Abfallwirtschaft
- Sicherheit und Brandschutz

Dies wird dann an die zugewiesenen Mitarbeiter weiterkommuniziert.

GRI 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

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

GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Alle Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen werden von der Geschäftsführung direkt an die entsprechenden Führungskräfte geleitet. Die der Geschäftsführung assistierenden Mitarbeiter erhalten themenbezogene Befugnisse, weitere Bevollmächtigungen innerhalb der Unternehmensstruktur zu erteilen und in seinem Namen zu handeln und Entscheidungen zu treffen.

Management für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen

Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, die relevante Themen für sie aufbereiten und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstatten. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern an die Geschäftsführung

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet langfristig beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

Die Rolle der Geschäftsführung bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien

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

Vergütungspolitik und Verfahren zur Vergütungs-Festlegung
Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind im Jahr 2023 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers:
Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und dem Menschen.

Vor dem Hintergrund unserer werteorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen zu werden. Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitern übernehmen wir Verantwortung für die Welt von morgen. Mit diesem Bewusstsein gehen wir täglich unserer Arbeit nach. Der respektvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns höchste Wertschätzung von Individuen und deren Lebensraum. Für uns ist dies ein nachhaltiger Weg, um zukünftige Generationen zu sichern und das Leben zu würdigen. Der Nachhaltigkeitsgedanke fließt seit langem in unsere Arbeit ein. Einen wertvollen Beitrag für die Erhaltung der Gesundheit und für eine intakte Umwelt zu leisten, ist unser Ziel. Wir möchten unsere Kunden unterstützen, nachhaltige Aspekte ins eigene Unternehmen zu integrieren.

Ihr
Achim Paul und Stephan Richtzenhain

Geschäftsführer der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH

GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

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

GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

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

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

Das höchste Kontrollorgan hat auch hier die Entscheidungshoheit. Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, die relevante Themen für sie aufbereiten und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstatten. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern an die Geschäftsführung

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen Schaffung von Werten durch Leistung und Qualität.

Die gewissenhafte und einwandfreie Planung und Erbringung unserer Produkt- und Leistungsbereiche ist eine vertrauensvolle Aufgabe. Wir wissen das Vertrauen unserer Kunden zu schätzen und geben für sie täglich unser Bestes. Unsere langjährige Branchenerfahrung verbunden mit innovativen Konzepten trägt dazu bei, dass wir unsere Leistungen dauerhaft auf höchstem Niveau erbringen. Unsere gleichbleibende hohe Qualität liegt in fünf zentralen Erfolgsfaktoren begründet:

- Systematische Bedarfsanalyse
- Kontinuierliche Leistungsoptimierung
- Höchster Qualitätsanspruch
- Professionelle und achtsame Ausführung
- Neueste technische Standards

Dabei sind die Bereiche:

- Mitarbeiterentlohnung, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- Umgang mit Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz und Abfallmanagement

von wesentlicher unternehmerischer Relevanz für:

- Unsere unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Unsere Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Unsere Arbeitnehmer

Die in GRI 102 – 18 bis 44 genannten Aspekte:

- Gesellschaftliches und soziales Engagement
- Qualitätsmanagement & Kundenzufriedenheit
- Beschaffungspraxis
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität und umweltfreundliche Mobilität
- Digitalisierung

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

GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeits-Berichterstattung

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den **ILO** (International Labor Organisation) Kernarbeitsnormen und den **OECD**-Leitsätzen für Unternehmen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen zeigen wir regelmäßiges Engagement. Zudem werden die Inhalte des **Global Compact** anerkannt. Damit bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern, sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholdern zu etablieren. Hier wird das Ziel verfolgt, Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren, erfolgreich in die Fachabteilungen und Unternehmensprozesse zu integrieren sowie die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

GRI 2-15 Interessenkonflikte

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

Zur Vermeidung sind zudem nachfolgende Analyse- und Bewertungssysteme etabliert:

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodex

EHRLICHKEIT
Der ehrliche und offene Umgang miteinander schafft Vertrauen und Kontinuität.

FREUDE
Jeder von uns und das gesamte Team erfüllt täglich seine Aufgaben mit Freude und Engagement.

UMWELT
Es ist uns ein Anliegen, die Erde in einem besseren Zustand zu verlassen, als wir sie vorgefunden haben.

PARTNERSCHAFT
Wir wollen unseren Kunden und Partnern dienen und auf Augenhöhe begegnen.

INSPIRATION
Durch unser innovatives Denken und Handeln sind wir Inspirationsquelle für unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter.

ENTFALTUNG
Es liegt uns am Herzen, die persönliche Kraft in jedem von uns zu entfalten.

INDIVIDUALITÄT
Wir achten jeden Meschen, jeden Kunden, Geschäftspartner
und Mitarbeiter in seiner eigenen individuellen Art. Denn jeder Einzelne komplettiert die Leistung der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH.

VERANTWORTUNG
Der Erfolg der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH erwächst aus der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters

Liste der Stakeholdergruppen (Interessengruppen)

DIREKTE STAKEHOLDER

Kunden
KMU & Konzerne
Gewerbe allgemein
Städte und Kommunen
Länder

Arbeitnehmer
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter sowie deren
Familienangehörige
Berufsgenossenschaften
Ausbildungspartner und Schulen

Wettbewerb
Branche
Verbände
Organisationen
Netzwerke
Handwerkskammer

Beschaffungsmarkt
Lieferanten von Rohwaren,
Halbfertigwaren und Verbrauchsgütern
Dienstleister
Partnerunternehmen

Gesellschafter
Inhaber und Anteilseigner

INDIREKTE STAKEHOLDER

Kapitalmarkt
Banken
Versicherungen
Analysten

Medien
Tagespresse, TV & Hörfunk
digitale online Medien
Social Media

Öffentlichkeit
Bevölkerung
Meinungsvertreter
Vereine und NGOs
Kommunen
Umweltverbände

Bildung und Forschung
Schulen
Forschungsinstitute
Wissenschaft
Hochschulen, Universitäten
Bildungsinitiativen

Politik
Behörden und Ämter
Gesetzgeber
Standardisierungsinitiativen

Einbindung der Stakeholder

Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder:

KUNDEN

Kommunikationsmedien

- Imagebroschüre
- Unternehmens-webseite
- Social Media
- Newsletter
- Presse
- GRI Content Index

Ansprechpartner

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung

ARBEITNEHMER

Kommunikationsmedien

- Newsletter
- Social Media
- Mitarbeiter Anschreiben

Ansprechpartner

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Mitarbeiter-management

LIEFERANTEN

Kommunikationsmedien

- Imagebroschüre
- Unternehmens-webseite
- GRI Content Index
- Lieferanten-bewertung

Ansprechpartner

- Einkauf
- Kaufmännische Leitung
- Qualitätsmanagement

ÖFFENTLICHKEIT

Kommunikationsmedien

- Presse
- Unternehmens-webseite
- Social Media
- GRI Content Index

Ansprechpartner

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Marketing

Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern

Was interessiert unsere Kunden?	Was ist davon relevant für uns?
Fachkompetenz	+ + + + +
Innovatives Know-how	+ + + + +
Einhaltung von Standards	+ + + + +
Produkt- und Leistungsqualität	+ + + + +
Nachhaltige Lieferkette	+ + + + +
Ökologische Verträglichkeit	+ + + + +
Stand der Technik	+ + + + +
Persönlicher Service	+ + + + +
Ganzheitliches Dienstleistungsspektrum	+ + + + +
Termintreue und Zuverlässigkeit	+ + + + +
Offenes und ehrliches Miteinander	+ + + + +
Qualitätsmanagement und Zertifizierungen	+ + + + +
Preis & Nachvollziehbarkeit der Leistungen	+ + + + +
Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit	+ + + + +

Was interessiert unsere Arbeitnehmer?	Was ist davon relevant für uns?
Arbeitssicherheit	+ + + + +
Unternehmensperspektive	+ + + + +
Anerkennung / Zufriedenheit der Arbeit	+ + + + +
Leistungsgerechte Entlohnung	+ + + + +
Aus- & Weiterbildung / Berufliche Perspektive	+ + + + +
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	+ + + + +
Integration und Migration	+ + + + +
Gleichbehandlung von Männern und Frauen	+ + + + +
Faire Leistungsbeurteilung	+ + + + +
Einbringung von Ideen	+ + + + +
Transparenz und interne Kommunikation	+ + + + +
Betrieblich soziale Zuwendungen	+ + + + +
Arbeitsschutz und Sicherheit	+ + + + +
Einhaltung gesetzlicher Arbeitsstandards	+ + + + +
Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen	+ + +

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

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

GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

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

GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

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

GRI 2-19 Vergütungspolitik

Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitern ein existenzsicherndes Leben. Familienmitglieder, deren soziale und gesundheitliche Versorgung, sowie eine angemessene Wohnsituation kann dadurch sichergestellt werden. Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind im Jahr 2023 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen. Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

Betriebliche soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die Entlohnung bei uns basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeiters und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeiter nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung.

GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

- Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmens-führung
- Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- Schulungen der Mitarbeiter zu obigen Themen

GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

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

GRI 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

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

GRI 2-25 Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen

Es sind Prozesse und Maßnahmen etabliert, mit denen negative Auswirkungen identifiziert werden können. Sodann wird ein Abhilfeverfahren zur Anwendung gebracht, um negative Auswirkungen zu eliminieren. Dann folgt eine konstruktive Gestaltung der auf die Zukunft ausgerichteten Vermeidung von negativen Auswirkungen durch gerichtete Maßnahmen.

Dies bezieht sich auf die Bereiche:
Umwelt / Energie / Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung / Unternehmens-Ethik / Soziales / Einflüsse auf Wasser, Luft, Boden, Biodiversität und Lärm. Es sind grundsätzlich Schulungen für Mitarbeiter zu diesen Vorgängen etabliert.

GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

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

GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern:
Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Siehe hierzu auch auf Seite 23 GRI 2-15
Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder.

GRI 2-30 Tarifverträge

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

GRI 3 (2012)

Wesentliche Themen

GRI 3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen

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

GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach folgenden Hauptaspekten:

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

GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen

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

GRI 201 (2016)

GRI 201-1 Grundlage des wirtschaftlichen Handelns

Grundlage unseres erfolgreichen wirtschaftlichen Handelns ist unsere formelle Richtlinie zur Unternehmensethik. Hier folgen wir auch der OECD-Empfehlung des Rates zur Integrität im öffentlichen Leben und den UN-SDGs.

Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- Korruption, Erpressung und Bestechung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Richtlinie mit null Toleranz-Ziel bei Korruption und Informationsmanagement
- Datenschutz mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Maßnahmen in Hinblick auf die DSGVO, um Kunden vor unbefugten Zugriff zu schützen
- Finanzielle Verantwortung und spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen
- Plagiate
- Geistiges Eigentum
- Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Whistleblowing und Schutz von Vergeltung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen

GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen

Durch den Klimawandel ist für unser Unternehmen ein besonderes Bewusstsein im Umgang mit Energie und Ressourcen geboten. Finanzielle Folgen des Klimawandels sollen in Form von Zahlen und Daten ermittelt werden. Um hier jedoch so früh wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, wird eine freiwillige Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

GRI 201-3 Betriebliche und soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

GRI 203 (2016)

GRI 203-2 Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Geprägt von Abwanderung der in vielen Branchen erbrachten Leistungen in Billiglohn-Länder, stellt sich die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH gegen Lohndumping, hohe Mitarbeiterfluktuation, Ausbeutung, Korruption und Ungleichbehandlung bei der Entlohnung, indem man dem Standort Deutschland treu bleibt und die hier erzielten Erträge im Land hält.

GRI 204 (2016)

GRI 204-1 Beschaffungspraktiken

Wir verfolgen eine ausschließlich von Nachhaltigkeit geprägte möglichst regionale Beschaffung. Hierzu ist ein internes Managementsystem etabliert. Es umfasst Lieferantenbewertungen, Risikoanalysen, Schulungen und Audits für eine Nachhaltige Beschaffung. Auch wird darauf geachtet, dass Lieferanten, die von Frauen geführt werden, oder Frauen gehören, in den Vordergrund der nachhaltigen Beschaffung rücken.

GRI 205 (2016)

GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort

Durch die transparente Entscheidungs- und Führungsstruktur wird in unserem Unternehmen die Gefahr von Korruption ausgeschlossen. Es wird keine Form der Korruption oder Bestechung akzeptiert. Wir lassen uns durch Geschenke, Einladungen, oder sonstige Zuwendungen nicht in unseren Entscheidungen und unserem geschäftlichen Verhalten beeinflussen. Lieferanten und Dienstleister werden mit höchster Sorgfalt nach sachlichen Kriterien ausgesucht. Die formellen Richtlinien unseres Code of Conduct nach ISO 26000 bilden die Basis für eine faire und ausdauernde Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und sichern unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Anhaltspunkte für den Verdacht auf Korruption. Verträge und andere Dokumente werden im Unternehmen geprüft. Wir arbeiten nach deutschem Recht und dem geltenden Geldwäschegesetz. Zur Vorbeugung und Abhilfe führen wir proaktive Prüfungen durch.

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

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

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption bekannt.

GRI 206 (2016)

GRI 206-1 Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten

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

GRI 3 (2021)
Umgang mit Ressourcen

GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen

Formelle Umweltrichtlinie

- Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz, indem wir darauf achten, interne Abläufe sowie Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren.
- Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.
- Bei der Umsetzung unserer Leistungen und Produkte, deren Lagerung, Handhabung, Logistik, Transport sowie der Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern und gefährlichen Stoffen, achten wir auf die ökologische Sicherheit. Wir halten uns dabei an Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen werden vermieden.
- Wir streben immer danach, unsere Leistungen und Produkte nachhaltiger zu gestalten. Wir fördern den nachhaltigen Konsum unserer Kunden und reduzieren damit auch unsere Treibhausgasemissionen, indem wir eine Unternehmenskultur etabliert haben mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.
- Sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Kunden und Lieferanten motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz, mit unseren Produkten und Leistungen und in der Lieferkette.

GRI 301 (2016)
Materialien

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

Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass die Welt auch morgen noch lebenswert ist. Die Vision eines nachhaltigen und werteorientierten Unternehmens verfolgen seine Gesellschafter seit der Gründung. Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und den Menschen. Ein wichtiges Ziel ist es, die Belastung der natürlichen Ressourcen, die bei der Erbringung unserer Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO_2-Emissionen, die unser Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien und optimierte weitere Prozesse, reduziert. Besonders im Vordergrund stehen dabei die innovative Leistung und unsere hohe Kompetenz bei erneuerbaren Energien. Dies kontinuierlich und auch auf die Zukunft ausgerichtet.

Wir führen Ermittlungen über ein Energie-Monitoring durch, um unvermeidbare Restemissionen zu messen und weiter zu verringern. Ressourcen zu schonen und Verantwortung für die Welt von Morgen zu übernehmen, setzt das Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit voraus. Die Wirtschaftlichkeit wahren wir, indem wir kontinuierlich unsere Qualität und Effizienz optimieren. Um effizienter zu arbeiten und weniger Emissionen zu verursachen, investieren wir in die Digitalisierung sowie in neue Arbeitsmittel. Zudem ist eine CO2-Emissionsanalyse nach Scope 1; 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll und deren Verbesserung umgesetzt worden.

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

Als breit aufgestellter Dienstleister sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, so weit wie möglich positiven Einfluss auf die Reduzierung und Vermeidung von Verpackungsmüll zu nehmen. Die Menge, das Gewicht und die Art der gehandelten Waren sind stark schwankend. Konkrete Zahlen werden bedingt über die CO2-Emissionsanalyse ermittelt. Grundsätzlich steht bei uns jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen, sowohl bei zu beschaffenden Verpackungs-, Verarbeitungs- und Produktionsgütern, bei Büromaterial im Verwaltungsbereich als auch beim Einsatz von Verpackungen, Reinigungsmitteln und Anderem immer stärker im Fokus. Außerdem setzt das Unternehmen auf mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien, deren Verpackungen über die Mülltrennung stets in den Recyclingkreislauf zurückgeführt werden. Ein konkreter Anteil kann über den Scope 3 unserer CO2-Emissionen ausgewiesen werden. Die Beschaffung von Materialien steht in unserem Unternehmen immer in direktem Zusammenhang mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beschaffung. Auch die durch uns gehandelten Produkte sind entsprechenden Wertstoffen zuzuordnen und können fachgerecht recycelt oder entsorgt werden.

GRI 302 (2016)
Energie

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

Energieträger	Verbrauch (KWh / Jahr)
Strom	kWh
Gas	kWh
Wasser	m^3
Diesel	l

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

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

Die durch die Geschäftstätigkeit verursachten Energieverbräuche, die außerhalb des Unternehmens entstehen, wie zum Beispiel bei Zulieferern, Transporten, oder anderen Dienstleistern, sind über das Greenhouse Gas Protokoll in den Scopes 2 und 3. Eine Aufschlüsselung von belastbaren Daten erfolgt in GRI 305-3.

GRI 302-3 Energieintensität

Zur Ermittlung des Energieintensitätsquotienten liegen derzeit diverse verwertbare Parameter vor. Über ein Monitoring werden regelmäßig Energiedaten, Ressourcenverbräuche, Abfallaufkommen und Anderes ermittelt und in Abstimmung zum Vorjahr ausgewertet.

GRI 302-4/5 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Energieverbrauch bei der Erbringung unserer Leistungen hat sich als wesentliche beeinflussbare Quelle von Treibhausgasemissionen herausgestellt. Das betrifft als wichtigste Faktoren, Strom-, Gas-, Treibstoff- und Wärmeverbrauch. Konsequenz haben wir im Unternehmen und für die tägliche Arbeit umfangreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Strom-, Gas-, Treibstoffs- und Wärmeverbrauchs durchgeführt.

Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs
Energieverbrauchsanalyse in Anlehnung an Inhalte der ISO 50001 durch Monitoring zur Systemeffizienz. Elektrogerätecheck und Arbeiten mit energieeffizienten Geräten. Vor jeder Neuanschaffung von Maschinen und Elektrogeräten prüfen und vergleichen wir die benötigten Geräte und Anlagen auf Energieeffizienz. Wir investieren ausschließlich in qualitativ hochwertige Geräte mit bester Energieeffizienz und langer Lebensdauer. So reduzieren wir von Anfang an Schadstoffbelastungen und sparen Kosten ein. Durch den bewussten Einsatz von LED-Leuchtmitteln im Unternehmen reduzieren wir den allgemeinen Stromverbrauch. Computer, Drucker und weitere Geräte schalten wir bei Nichtgebrauch aus. Dadurch werden Verbräuche durch Stand-By vermieden. Optimierte Beleuchtungsanlagen. Für Außenanlagen, Flure und Teile in Räumlichkeiten werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt. Dadurch vermeiden wir überflüssige Beleuchtung und unnötigen Stromverbrauch. Optimieren des Arbeitsgeräte- und Energieeinsatzes.

Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-/Wärmebedarfs
Exakte Steuerung der Nutzung von Elektrogeräten, von Raumtemperaturen, Heizvorgängen und anderen energiebedürftigen Prozessen werden umgesetzt. Es werden regelmäßig Optimierungen von Prozessen, Anlagen und Arbeitsvorgängen zur Reduzierung des Gas- und Strombrauchs durchgeführt.

Maßnahmen zur Reduzierung von transportbedingten Emissionen
Bestrebungen und Unterweisung des Einkaufs für eine regionalere Beschaffung. Reduzierung der Transportwege durch optimiertes Bestellsystem. Lieferantenbefragung und Bewertung nach optimierten Transportprozessen mit dem Effekt der Emissionsreduzierung.

Maßnahmen für Arbeitnehmer zum Thema Energieeinsparung
Unterweisungen/Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Energien, Rohstoffen und anderen Ressourcen in Bezug auf den gesamten Betrieb.

GRI 303 (2018)
Wasser und Abwasser

GRI 303-1 Wasserentnahme nach Quellen

Die Wasserentnahme erfolgt nach gesetzlich vorgegebenem Verfahren aus dem öffentlichen Wassersystem mit Abrechnung über Durchfluss-Messanlagen.

GRI 303-2 Durch Wasserentnahme erheblich beeinflusste Quellen

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

GRI 303-3 Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser

Aus hygienischen Gründen ist es in vielen Bereichen nicht möglich, Wasser wieder zu verwenden. Dort, wo Wasser wieder verwertet werden kann, wird vorschriftsgerecht aufbereitet und die daraus resultierenden Abfallstoffe vorschriftsgerecht entsorgt.

GRI 303-4 Wasserrückgewinnung

Die Wasserrückführung erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften.

GRI 303-5 Wasserverbrauch

Es ist ein internes Managementsystem etabliert, um den Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten und weiter zu reduzieren. Der Umgang mit Wasser und dessen Einsparung wird im Unternehmen geschult.

GRI 304 (2018)

Biodiversität

GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität

Der achtsame Umgang mit möglichen umweltbelastenden Mitteln und das nach Vorgaben der ISO 14001 als Leitfaden aufgebaute interne Umweltmanagement führt zu einer nur geringen Auswirkung. So wird der Lebensraum von Insekten und anderen Tieren, so wie Gewässer geschont. Indirekte Auswirkungen sind unvermeidbare Treibhausgasemissionen. Diese werden jedoch, wie zuvor, beschrieben, durch umfangreiche Aufwendungen so gering wie möglich gehalten. Aufgrund dieses Bewusstseins wird auch in Zukunft der Optimierung unserer Prozesse viel Beachtung geschenkt. Wir folgen der formellen Richtlinie nach **CBD Convention on Biological-Diversity** der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung). Festgelegtes **Science-Based Target** auf 1,5°C nach Pariser Abkommen. Ziel der **Netto-Null-Emission**. Unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert. Auch in Bezug auf Einflussnahmen im indirekten Einwirken auf Bodenqualität, Luftverschmutzungen und Lärmbelästigungen sind in unserem Unternehmen Prozesse etabliert, um hier stetig eventuell negative Auswirkungen einzudämmen und im Idealfall komplett zu vermeiden.

GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Aufgrund der besonderen Lage in einer im weiteren Umfeld stark naturverbundenen Region, ist das Umweltverhalten zum Erhalt der natürlichen Lebensräume besonders ausgeprägt. Projekte zur Erhaltung von Naturbeständen, zur Wiederherstellung von Forst- und Vegetationsflächen und die fortlaufende Bestrebung der CO2-Emissionsreduktion sind etablierte Vorhaben durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Erzeugern. Auch die Mitarbeitersensibilisierung im Umgang mit Ressourcen und Energien zum Erreichen der festgelegten **Science-Based Target** stehen bei unseren Bestrebungen im Vordergrund.

GRI 305 (2016)

Emissionen

GRI 305-1 Direkte Treibhausgasemissionen SCOPE 1

Die absoluten reduktionsziele für Scope 1; 2 und 3 liegen bei 0,000 t CO2 bis 2035

Scope 1: 5.141,27 t CO2

Bestandsaufnahme:
Im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements erheben wir regelmäßig wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an unserem Standort. Auf Basis dieser Daten-Grundlage erstellen wir jährlich eine CO2-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protokoll. **Der Scope 1** unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen SCOPE 2

Scope 2: 25.271,95 t CO2

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

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

Scope 3:	22.467,28 t CO2	
	22.467,28 t CO2	aus vorgelagerter Lieferkette
	0 t CO2	aus nachgelagerter Lieferkette

Der Scope 3 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305 – 5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt und umgesetzt. Diese sind bereits in den vorherigen GRI-Nomenklaturen beschrieben. Auch in der CO2-Emissionsanalyse wurden entsprechende Prozesse festgestellt und im Bericht festgehalten. Auch Schulungen des Personals zu dem Thema werden durchgeführt. Weitere Treibhausgasemissionen reduzierende Maßnahmen sind geplant und zum Teil schon in Vorbereitung. Hierfür besteht ein eingeführtes Managementsystem mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 306 (2020)

Abfall

GRI 306 – 1 Abwasserbehandlung nach Qualität und Einleitungsort

Abwässer werden im jeweiligen Objekt über die angeschlossene Kanalisation entsorgt und im entsprechenden Klärwerk gereinigt.

GRI 306 – 2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Abfall wird grundsätzlich nach einem festgelegten Abfallmanagement getrennt und entsorgt. Dies ist auch in unserem Umweltmanagement vereinbart. Grundsätzlich steht hier die Rückführung in ein Kreislaufsystem im Vordergrund.

GRI 306-3 Angefallener Abfall

FRAKTION:	**Gewicht in t:** 1.171,421
Diverse Abfallfraktionen	**AVV-Nr.:** 100121, 150101; 150102, 150106; 170107, 170201, 170405, 170603; 170904; 200101; 200201; 200301 weiterhin Verwertung unserer Alttextilien über externen Dienstleister (Recycling)

GRI 306 – 4 Abfall zur Rückgewinnung

Alle in unserem Unternehmen anfallenden Abfälle werden von geschultem Personal nach Fraktion getrennt. Der Abfall, gleich welcher Art, wird von zertifizierten Entsorgungsbetrieben fachgerecht entsorgt, oder dem Recycling zugeführt. Auch hierzu werden Schulungen durchgeführt.

Aktionen bezüglich Abfallmanagement:

- Wiederverwertung und Recycling von Büroabfällen: Toner zur erneuten Füllung, alte IT-Komponenten können gespendet werden
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Digitalisierung und Verringerung der Drucker an den Arbeitsplätzen
- Interne Sortierung von Abfällen gemäß den Abfallströmen
- Unterweisungen von Mitarbeitern im Umgang mit Abfällen und deren Vermeidung

GRI 307 (2020)

Umwelt

GRI 307 – 1 Nichteinhaltung von Umwelt-Gesetzen und Vorschriften

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

GRI 308 (2016)

Nachhaltige Beschaffung

GRI 308 – 1 Nachhaltige Beschaffung, nachhaltige Lieferantenbewertung und Risiko-Analyse

Es ist ein Management-System zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. Mit einem umfassenden Lieferantenfragebogen werden nach EU-Vorgabe Themen zu Umwelt, Energie, Menschen- und Arbeitsrechte und –Schutz, Abfallmanagement, Schulungen, CO2-Emissionen und KPIs abgefragt. Diese werden dann einer Risikobewertung unterzogen. Zur stetigen Verbesserung können Audits bei Lieferanten und gemeinsame Schulungen durchgeführt werden.

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

1 Geltungsbereich und Zielgruppe:

Die von unserem Unternehmen getroffenen Regelungen sind für alle Bereiche unseres Unternehmens verbindlich. Zielgruppe sind alle Prozessbeteiligten zur Durchführung von Beschaffungen.

2 Governance-Kriterien:

2.1 Interne Verbindlichkeit: Ethikrichtlinie nach ISO 26000 und Verhaltensgrundsätze:

Die einkaufsspezifische Ethikrichtlinie macht bestehende Verhaltensregeln im Kontext der Beschaffung deutlich und gibt damit allen Mitarbeitern eine verbindliche Orientierung für integres Verhalten im Einkauf vor. Besonders geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken haben wir in konkrete Richtlinien überführt, deren Missachtung zu disziplinarischen Konsequenzen führen kann. Unser Code of Conduct gibt einen verbindlichen Verhaltensrahmen der sich auf die Themen Bestechung, Korruption, Steuerhinterziehung, Diskretion, Geldwäscheprävention, Insiderhandel und Grundsätze für den Umgang miteinander am Arbeitsplatz bezieht.

2.2 Externe Verbindlichkeit: Integritätsklausel:

Von allen Lieferanten und Dienstleistern verlangen wir, dass sie sich an Gesetze und allgemein anerkannte Standards halten. Konkrete Anforderungen sind in dem Lieferantenfragebogen formuliert und von allen Lieferanten und Dienstleistern zu erfüllen. Mit Unterzeichnung der Integritätsklausel verpflichten sich Lieferanten und Dienstleister zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr.

3 Soziale Kriterien:

3.1 Grundlagen sozialer Standards:

Wir achten weltweit die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundsätzliche Regeln der Gemeinschaft. Wir beziehen uns inhaltlich auf die International Bill of Human Rights der UN.

In Anerkennung des UN Global Compact verpflichten wir uns:

- Die Menschenrechte zu respektieren,
- ihre Einhaltung im eigenen Einflussbereich zu fördern und sicherzustellen, dass Menschenrechtsverletzungen nicht durch die eigenen Geschäftsaktivitäten unterstützt werden,
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren,
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten,
- für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten und
- sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

Wir verpflichten uns zur Gleichstellung von Männern und Frauen und setzen ein klares Zeichen für die Akzeptanz von Individualität und Vielfalt.

3.2 Spezifische soziale Anforderungen:

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

3.2.1 Freie Arbeitswahl

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen Zwingen.

3.2.2 Verbot von Kinderarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

3.2.3 Verbot von Schwarzarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

3.2.4 Verbot der Diskriminierung

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung Ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

3.2.5 Arbeitsvergütung

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

3.2.6 Arbeitszeit
Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

3.2.7 Vereinigungsfreiheit
Lieferanten und Dienstleister müssen das recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

3.2.8 Menschenwürdige Behandlung
Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiter respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. sexuelle Belästigung, oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

3.2.9 Gesundheit und Sicherheit
Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

4 Ökologische Kriterien:

4.1 Grundlagen unserer ökologischen Standards
Mit Anerkennung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet:

- Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen,
- Initiativen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen.

Daraus folgt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleitung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen.

4.2 Spezifische ökologische Anforderungen
Umweltlabel helfen bei der Beurteilung von Lieferanten und Dienstleistern. Analysen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind bei der Beschaffung zu berücksichtigen. Bei gleichen Kosten und Leistungsmerkmalen sind nachhaltige Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich vorzuziehen. Hier gilt der Nachweis von Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie von Klimaschutzzielen als wesentlich.

5 Kontrolle und Vorgehensweise bei Nichtbeachtung:

5.1 Kontrolle
Im Rahmen der Lieferanten-Risikoanalyse wurden Kontrollen für die Lieferantenbewertung definiert. Diese beinhalten auch ESG-Kriterien im Rahmen des Scorings. Notwendige Verbesserungen in der Nachhaltigkeitsleistung werden an die Lieferanten kommuniziert.

5.2 Konsequenzen bei Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung:
Im Innenverhältnis kann die Nichteinhaltung des Standards für eine nachhaltige Beschaffung zu disziplinarischen Konsequenzen führen. Im Außenverhältnis wird je nach Bedarf eine stufenweise Eskalation gegenüber Lieferanten und Dienstleistern ausgeführt. Eine dezidierte Beschreibung und Terminierung von Abhilfemaßnahmen erwarten wir vom Lieferanten und unterstützen ihn dabei.

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

Es gilt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleitung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

GRI 401
Beschäftigung

GRI 401-1 Neu eingestellte Mitarbeiter und Fluktuation

Bei der Personalauswahl legen wir großen Wert auf Sicherheit. Jeder Mitarbeiter hat vor seiner Einstellung entsprechende Unterlagen über Ausbildung, Eignung und Personalien wie Altersnachweis vorzulegen. Die Führungsmannschaft, so wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind schon viele Jahre bei der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH beschäftigt.
Unsere Branchenerfahrung zahlt sich in jeder Hinsicht positiv für unsere Kunden aus.

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

- Ethik-Trainings
- Ethik-Beauftragte
- Ethik-Leitlinien
- Ethik-Kommission
- Ethik-Unterweisung
- Ethik-Bewertung von Lieferanten

GRI 401 – 3 Gewährung der Elternzeit

Die Regelung der Elternzeit erfolgt gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG). Im Jahr 2022 befand sich keine Mitarbeiterin in Elternzeit.

GRI 403 (2018)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Sie achtet darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Berufsgenossenschaften eingehalten werden. Es besteht ein Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich in regelmäßigen Abständen, um aktuelle Themen und Handlungsbedarfe zu besprechen. Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH nimmt die Gesundheit seiner Mitarbeiter sehr ernst und unterstützt durch folgende Maßnahmen aktiv die Mitarbeitergesundheit, damit berufsbedingten Krankheiten präventiv vorgebeugt wird. Hierzu ist ein Managementsystem eingeführt, zu welchem die Mitarbeitenden geschult werden:

1. Motivation zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen

Die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Gute und sichere Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung sind bei uns für alle Mitarbeiter selbstverständlich. Wir haben für unsere Mitarbeiter einen eigenen externen Betriebsarzt und einen externen Sicherheitsbeauftragten. Sie achten auf das Wohlergehen aller Mitarbeiter durch Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, Risiken und Gefahren. Weiterhin bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich einem freiwilligen Gesundheitscheck zu unterziehen.

2. Gesundheitsbewusste Gestaltung der Büroarbeitsplätze

Es ist ein Managementsystem zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheit am Arbeitsplatz etabliert. Alle Mitarbeiter in der Verwaltung arbeiten in hellen großräumigen Büros. Die Büros können bei Wunsch mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet werden. PCs und Monitore sind höhenverstellbar und auf jeden Mitarbeiter individuell ausgerichtet. So fördern wir die richtige Sitzhaltung. Um die tägliche Arbeit so leicht wie möglich zu gestalten, erhalten unsere Mitarbeiter stets die für Ihre zu verrichtende Arbeit optimalen Arbeitsgeräte und Sicherheitsausstattung.

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risiko-Bewertung und Untersuchung von Vorfällen

Geschulte Mitarbeiter ermitteln per Managementsystem mögliche Gefahren, bewerten Risiken und analysieren auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeugung entwickelt. So muss zum Beispiel bei Neueinstellungen jeder Bewerber einen Altersnachweis erbringen. Dadurch soll die Beschäftigung von Minderjährigen und illegale Beschäftigung von Kindern verhindert werden.

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

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

GRI 403 – 5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Auf die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn alle unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die zugrundeliegenden Kernziele bestehen aus der **Unfallvermeidung**, der Sicherstellung des **Gesundheitsschutzes**, der **Prävention von Ausfällen**, der **Konformität zu geltenden Arbeitsschutzgesetzen** sowie der **Schaffung eines guten Betriebsklimas**, in dem sich alle sicher und gut aufgehoben fühlen. Zu diesen Themen wird in unserem Unternehmen umfassend und sorgfältig geschult. Hier sehen wir eine besonders hohe Verantwortungspflicht.

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Wir sind bestrebt, aktiv das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern. Dazu finden regelmäßig Maßnahmen, Informationen und Schulungen statt. Wir achten auf Arbeitsplatzergonomie und bieten diverse Zusatzleistungen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter an.

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Art und Rate von Verletzungen

Jahr	2021	2022	2023
Arbeitsunfall meldepflichtig	113	65	111
Wegeunfall	15	11	10
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle	127	94	119

GRI 404 (2016)

Aus- und Weiterbildung

GRI 404 – 1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Zur Erfassung der Förderung von Mitarbeitern und der Qualität unseres Schulungs- und Weiterbildungsprogramms stehen die folgenden zwei Indikatoren im Vordergrund. Zum einen erfassen wir die individuelle und bedarfsorientierte Förderung, die wir anhand der folgenden zwei Kennzahlen messbar machen:

1. Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßigen Gesprächen: 100%

2. Anteil Angestellte, die an Schulungen, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben: 79%

Zum anderen erfassen wir den Umfang und die Qualitätdes Schulungsangebots anhand folgender zwei Kennzahlen:

1. Anzahl unterschiedlicher Schulungen: 12

2. Zufriedenheit mit Weiterbildungen: 86%

GRI 404-2 Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfsprogramme

Die SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH setzt sich für die Entwicklung der Persönlichkeit jedes Mitarbeiters ein und bietet Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen.

Die Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter ist eine Grundlage der positiven Unternehmensentwicklung. Dies sichern wir über unseren Schulungsplan. Bei internen Schulungen, kreativen Meetings, Teambesprechungen, oder internen Veranstaltungen fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung in allen Bereichen unseres Unternehmens. Durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise und kompetente Trainingsmethoden gewährleisten wir eine umfassende Weiterbildung. Regelmäßige Mitarbeitertreffen fördern den Austausch von Informationen und garantieren eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Jeder unserer Mitarbeiter erhält im Unternehmen die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Mit unseren Mitarbeitern führen wir Schulungen und Unterweisungen zur Optimierung ihres umweltgerechten und ressourcenschonenden Verhaltens durch. Das Wissen ist sowohl im betrieblichen als auch im privaten Bereich anwendbar. Angeeignetes oder erworbenes Wissen von Mitarbeitern um die Themen Gesundheit und Umwelt geben die Mitarbeiter im Team weiter. Neues Wissen über umweltgerechtes und ressourcenschonendes Verhalten geben unsere Mitarbeiter auch gern an ihren Familien- und Bekanntenkreis weiter.

GRI 405 (2016)

Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1 Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter

Es besteht ein Management-System nach EU Vorgabe CSR zur Unternehmens-Ethik!
Eine Unterscheidung der Mitarbeiter hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Religion und anderen Aspekten ist im Unternehmensalltag der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH vollkommen irrelevant und erfolgt nicht. An dieser Stelle wird das Prinzip der interkulturellen Unternehmensführung, die allen unseren Mitarbeitern – unabhängig von Glauben, Erziehung und Herkunft – die gleichen Chancen in der Ausbildung und Karriereperspektiven in bei SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH gebotenen Berufen ermöglicht, gelebt. Dies erfordert hohe sozial-ethische Kompetenzen und basiert auf folgenden zwei Grundsätzen.

Migration und Integration
In unserem Unternehmen leben wir die multikulturelle Vielfalt. Jeder Mensch in unserem Team bringt seine Kenntnisse, Fähigkeiten und eine einzigartige Persönlichkeit ein. Die Vielfalt in unserem Unternehmen trägt zu einer offenen und toleranten Unternehmenskultur bei. Die Zusammenführung verschiedener Kulturen bedeutet für uns, dass wir voneinander lernen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund heißen wir willkommen. Wir unterstützen sie aktiv beim Erlernen von Kenntnissen und Fähigkeiten im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Glaubensfreiheit
Im Unternehmen SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH werden Menschen verschiedener Kulturen erfolgreich integriert. Ethische Geschäftspraktiken sind langfristig im Unternehmen verankert. Ein internes Management zur ethischen Unternehmensführung ist etabliert. Jeden Menschen betrachten wir als Individuum und respektieren ihn mit seiner Einzigartigkeit und seinem Glauben. Durch die Zusammenführung verschiedener Kulturen fördern wir Offenheit und Toleranz und nutzen die Chance, voneinander zu lernen. Dazu werden umfassende Schulungen durchgeführt.

GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen

Eine geschlechterspezifische Einordnung der Entlohnung gehört nicht zur Unternehmenskultur der SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH. Hier verfolgen wir die Politik der Gleichstellung. Durch unsere Personalabteilung werden die Grundsätze der Gleichbehandlung in Form eines Managementsystems umgesetzt. Es wird zudem unser Personal geschult und es finden interne Audits statt.

GRI 406
Diskriminierungsfreiheit

GRI 406–1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2023 sind keine Vorfälle angezeigt bzw. bekannt geworden.Grundsätzlich sind auch hier im Managementsystem definierte Maßnahmen etabliert, um eventuelle Vorfälle zu identifizieren und sofortige Gegenmaßnahmen zu ergreifen und die Vorsorge zu erweitern. Mitarbeiter werden entsprechend geschult. Es ist zudem ein Sicherheitssystem eingeführt, welches die psychische und physische Unversehrtheit aller unserer Mitarbeiter gewährleisten soll.

GRI 407
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407–1 Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

GRI 408 (2016)
Kinderarbeit

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

Ein Risiko für Kinderarbeit wird an unserem Geschäftsstandort ausgeschlossen und besteht somit nicht. Hier werden alle gesetzlichen Vorgaben voll umfänglich eingehalten. Unsere Geschäftsethik schließt Kinderarbeit kategorisch aus. Das gilt auch für den nachhaltigen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bei unseren Geschäftspartnern. Über unsere Einkaufsbedingungen soll jegliche Art von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Dies lassen wir uns von unseren Lieferanten im Code of Conduct unterschreiben. Dies ist zudem auch ein wesentlicher Inhalt unserer betriebsinternen Schulungen.

GRI 409 (2016)
Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 409–1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs-oder Pflichtarbeit

Ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht an unserem Standort nicht. An solchen, oder ähnlichen Geschäftspraktiken beteiligen wir uns schon aus ethischen Grundsätzen nicht. Unsere Einkaufsbedingungen sollen Zwangs- oder Pflichtarbeit auch bei Lieferanten kategorisch ausschließen. Dazu müssen unsere Lieferanten unseren Code of Conduct und den Lieferantenfragebogen zur Risiko-Analyse unterschreiben.

GRI 410
Menschenrechte

GRI 410-1 Menschenrechtspolitik und Verfahren

Es ist ein internes Management-System mit Lieferantenbewertungen, Schulungen und Risiko-Analysen etabliert. Hier folgen wir den internationalen Standards und der ISO 26000.

Anspruch an Partner und Lieferanten zur Wahrung und konsequenten Umsetzung der nachhaltigen SITEX Textile Dienstleistungen Simeonsbetriebe GmbH Unternehmensgrundsätze:

Bei der Auswahl unser Partner und Lieferanten achten wir bewusst auf regionale und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Uns ist wichtig, dass ökologische und soziale Faktoren auf Basis ökonomischen Wirtschaftens eingehalten werden. Deshalb hat unser Unternehmen klare Richtlinien und Compliance-Anforderungen für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen definiert. Wir führen eine Lieferantenbefragung und Bewertung mittels eines Fragebogens durch, der sich Inhaltlich am Lieferkettengesetz orientiert und die auch die Bereiche Umwelt, Energie und ethische Unternehmensführung beinhaltet. Hier werden CSR- und ISO 26000 Vorgaben beachtet. Unsere Partner und Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung dieser Richtlinien. Kriterien, die bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt werden, sind beispielsweise gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, umweltbewusstes Handeln sowie Produktsicherheit und deren Rückverfolgbarkeit. Ein Risikomanagement zur Risikobewertung durch die Lieferantenbefragung ist entlang der Lieferkette etabliert. Alle Beschaffungsprozesse werden über den Einkauf abgewickelt und kontrolliert. Der Einkauf ist auf nachhaltige Beschaffung geschult. Ein entsprechendes Management- und Schulungssystem ist etabliert. Verbesserungen und Schulungen unserer nachhaltigen Beschaffung führen wir weiter aus und optimieren diese:

- Effiziente Ressourcennutzung
- Einhaltung grundlegender ökologischer und sozialer Standards
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch erhöhte Effizienz
- Aktiver Umweltschutz

GRI 410-1 Menschenrechtspolitik und Verfahren
Fortsetzung

- Sicherung hoher Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Positive Einflussnahme auf die soziale Entwicklung

Zudem erfolgt unsere Bewertung von Lieferanten, beziehungsweise erwarten wir von unseren Lieferanten Angaben zu folgenden Punkten der CSR-Nachhaltigkeitsanforderungen:

- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit
- Moderne Sklaverei
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Belästigung und Nichtdiskriminierung
- Arbeitsschutz
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Privatsphäre und Datenschutz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung
- Umwelt
- Treibhausgasemissionen
- Energieeffizienz und erneuerbare Energien
- Wasserqualität und Verbrauch
- Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung
- Luftqualität
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Nachhaltigkeitsanforderungen für die eigenen Lieferanten

Diese Punkte werden über einen Lieferantenfrage- und Bewertungsbogen gemäß dem Lieferkettengesetz bewertet. Der Fragebogen wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie validiert.

GRI 414
Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 414-1 Soziale Lieferantenbewertung

Konform dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden Lieferanten mittels Fragebogen nach ihren sozialen Kompetenzen befragt und mittels Risikoanalyse bewertet. Es ist ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren etabliert, um über Schulungen und Audits vor Ort die soziale Qualifikation des Lieferanten zu steigern.

3.2 Spezifische soziale Anforderungen:
Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

3.2.1 Freie Arbeitswahl
Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen zwingen.

3.2.2 Verbot von Kinderarbeit
Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

3.2.3 Verbot von Schwarzarbeit
Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

3.2.4 Verbot der Diskriminierung
Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung Ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

3.2.5 Arbeitsvergütung
Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

3.2.6 Arbeitszeit
Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

3.2.7 Vereinigungsfreiheit

Lieferanten und Dienstleister müssen das recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

3.2.8 Menschenwürdige Behandlung

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiter respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung, oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

3.2.9 Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

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

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

GRI 416 (2016)
Kundengesundheit und Sicherheit

GRI 416–1 Überprüfung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkt- und Leistungskategorien

Für die Erbringung unserer Leistungen und relevanten Produkte und Arbeitsprozesse werden regelmäßig über externe Sicherheitsfachkräfte analytische Prozesse erbracht. Dadurch steigern wir unser schon sehr hohes Niveau der Produkt- und Leistungssicherheit. Auch Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Kunden und deren Verbesserung sind dabei von höchster Bedeutung.

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

Vorfälle sowie Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und Verfahren bestanden in 2022 nicht. Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Leistungen werden strikt eingehalten. Es ist ein Vorbeuge- Abhilfemanagement etabliert. Diesbezügliche Informationen für Mitarbeiter werden über die hausinterne Kommunikation und über Arbeitsblätter zur Handhabung von Arbeitsmaterialien weitergegeben. Zudem sind diese Bereiche auch Inhalt unserer betrieblichen Schulungen.

GRI 418
Schutz der Kundendaten

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

Beschwerden sind aus dem Berichtszeitraum nicht bekannt. Der Schutz personenbezogener Daten bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ist uns ein wichtiges Anliegen. Sowohl intern in der Personalverwaltung als auch extern in der Kundenbetreuung und bei der Auftragsausführung. Alle Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geschützt. Über die Art und den Umfang der Verarbeitung von personenbezogenen Daten informieren wir die entsprechend betroffenen Personen pflichtgemäß entsprechend der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Zudem ist ein Vorbeuge- und Abhilfemanagementsystem nach ISO 26000 etabliert.

GRI 419 (2016)
Formelle Richtlinien, weitere Zertifikate

GRI 419–1 Formelle Richtlinien und deren Einhaltung / weitere Zertifizierungen

Als pflichtbewusstes und der sozialen und ökologischen Verantwortung entsprechenden Unternehmen, unterwerfen wir uns regelmäßigen externen Audits. Bestätigt wird auch unser Handeln nach folgenden formellen Richtlinien, die in einem externen Audit geprüft werden:

- Verhaltenskodex des Unternehmens und Schulungen zum Verhaltenskodex
- Beschwerdemanagement für betreffende Interessengruppen
- Formelle Richtlinie nach EU ILO 2001 und ISO 45001 für Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Formelle Richtlinie bzw. Compliance-Management in Bezug auf Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer / Löhne und Sozialleistungen / Arbeitszeit / moderne Sklaverei / Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen / Belästigung und Nichtdiskriminierung / Arbeitsschutzrichtlinie EU ILO 2001 inkl. Schulungen / persönliche Schutzausrüstung / Maschinensicherheit / Notfallvorsorge / Stör- und Unfallmanagement / Arbeitsplatzergonomie / Handhabung von Chemikalien / Brandschutz / Arbeitsschutzmanagementsystem nach EU ILO 2001 / Unternehmensethik / Korruption, Erpressung und Bestechung / Datenschutz / Finanzielle Verantwortung / Offenlegung von Informationen / fairer Wettbewerb und Kartellrecht / Interessenkonflikte / gefälschte Teile / geistiges Eigentum / Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung / Unternehmensethik / Umweltrichtlinie inkl. Schulungen / Behandlung von Energieproblemen / CSR – Nachhaltigkeitsforderungen an Lieferanten inkl. der im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführten Kriterien

Disclaimer

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