



NACHHALTIGKEITSBERICHT
2025

INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	IV
1 DIE GREIWING LOGISTICS GROUP	1
1.1 Unternehmensführung	1
1.2 Kennzahlen	1
1.3 Lieferkette	3
1.3.1 Erklärung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	4
1.4 Externe Initiativen und Verbände	6
1.5 Wesentliche Themen	6
1.5.1 Stakeholderanalyse	7
1.5.2 Wesentlichkeitsanalyse	8
2 ÖKONOMIE	11
2.1 Marktpräsenz	11
2.2 Geschäftsethik	13
2.2.1 Beschaffungspraktiken	14
2.2.2 Korruptionsbekämpfung	16
3 ÖKOLOGIE	17
3.1 Auswirkungen des Klimawandels	18
3.2 Wasser und Abwasser	20
3.3 Biodiversität	24
3.4 Abfall	24
3.5 Energie	27
3.5.1 Diesel	29
3.5.2 Gas	32
3.5.3 Heizöl	33
3.5.4 Strom	33
3.6 Emissionen	36
3.6.1 Scope 1	38
3.6.2 Scope 2	40
3.6.3 Scope 3	43
3.6.4 Licht-, Lärm- und Geruchsemssionen	48

4 SOZIALES	49
4.1 Beschäftigung	49
4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51
4.2.1 Gesundheitsförderung	55
4.3 Aus- und Weiterbildung	57
4.4 Diversität und Chancengleichheit.....	59
4.5 Sozialer Dialog	62
STANDARD-NAVIGATOR	64
ANHANG	I

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Wertschöpfungskette des Unternehmens GREIWING logistics for you GmbH	3
Abbildung 2: Stakeholder der GREIWING logistics group	7
Abbildung 3: Teilnehmendenzahlen der Nachhaltigkeitsbefragung im Unternehmensverbund	9
Abbildung 4: Wesentlichkeitsmatrix 2023	9
Abbildung 5: Entwicklung des Mindestlohns in Deutschland	12
Abbildung 6: Rückmeldung von Lieferanten zur Unterzeichnung des Code of Conducts	13
Abbildung 7: Entwicklung der Schadenhöhe durch Umwelteinflüsse	18
Abbildung 8: Grundwasserstressgebiete in Deutschland	21
Abbildung 9: Entwicklung der Anzahl Spülungen.....	21
Abbildung 10: Entwicklung der Abfallmengen	26
Abbildung 11: Entwicklung der Silierungsmengen.....	27
Abbildung 12: Anteile der Energieträger am Gesamtenergieverbrauch	28
Abbildung 13: Dieserverbrauch und daraus entstandene Emissionen	29
Abbildung 14: Entwicklung des durchschnittlichen Dieserverbrauchs	30
Abbildung 15: Gesamtverbrauch elektrischer Energie	34
Abbildung 16: Entwicklung der Emissionen	37
Abbildung 17: Emissionen nach Scopes	38
Abbildung 18: Scope 3 Emissionen	44
Abbildung 19: Entwicklung dienstlicher Hotelübernachtungen.....	45
Abbildung 20: Beschäftigungszahlen 2025.....	49
Abbildung 21: Beschäftigungszahlen 2024.....	49
Abbildung 22: Beschäftigungszahlen 2023.....	50
Abbildung 23: Entwicklung der Mitarbeitendengespräche	58
Abbildung 24: Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN.....	64

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Vorläufige Kennzahlen der GREIWING logistics group	2
Tabelle 2: Entwicklung der Reklamationszahlen	11
Tabelle 3: Klimarisiken und Resilienzmaßnahmen	20
Tabelle 4: Gesamtwasserverbrauch nach Standorten.....	23
Tabelle 5: Entwicklung der Abfallmengen bei der GREIWING logistics for you GmbH	25
Tabelle 6: Energieverbrauch der GREIWING logistics group	28
Tabelle 7: Entwicklung der Transportemissionen bei der Greiwing logistics for you GmbH	31
Tabelle 8: Gasverbräuche und resultierende Emissionen.....	32
Tabelle 9: Heizölverbrauch und resultierende Emissionen.....	33
Tabelle 10: Stromverbrauch 2023 nach Standorten	35
Tabelle 11: Stromverbrauch 2024 nach Standorten	35
Tabelle 12: Stromverbrauch 2025 nach Standorten	36
Tabelle 13: Scope 1 Emissionen	39
Tabelle 14: Leistung der Photovoltaikanlagen 2025	40
Tabelle 15: Leistung der Photovoltaikanlagen 2024	41
Tabelle 16: Leistung der Photovoltaikanlagen 2023	41
Tabelle 17: Entwicklung der Luftschadstoffe.....	42
Tabelle 18: Treibstoffemissionen der Greiwing logistics for you GmbH	45
Tabelle 19: Emissionen aus Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln.....	46
Tabelle 20: Pendelaufkommen der Mitarbeitenden in Greven.....	47
Tabelle 21: Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende.....	50
Tabelle 22: Entwicklung der Loss Time Injury Rate	53
Tabelle 23: Themenmonate des Gesundheitsjahres 2025	56
Tabelle 24: Entwicklung der Ausgaben für Fort- und Weiterbildung	59
Tabelle 25: Entgeltverhältnis zwischen den Berufsgruppen und Geschlechtern	60
Tabelle 26: GRI-Standards und die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.....	67

1 DIE GREIWING LOGISTICS GROUP

1.1 Unternehmensführung

Im Jahre 1930 wurde durch den damaligen Inhaber Alfons Greiwing die Alfons Greiwing KG gegründet. Das Unternehmen spezialisierte sich nach wenigen Jahren auf den Bereich der Silo- und Tanktransporte mit entsprechenden Spezialfahrzeugen. Mit Wirkung vom 01.11.2008 wurde die Alfons Greiwing KG in die GREIWING logistics for you GmbH umbenannt. In diesem Unternehmen ist die gesamte Dienstleistungspalette der Alfons Greiwing KG gebündelt.

Der Hauptsitz der Firma befindet sich in Greven und das Spektrum der angebotenen Dienstleistungen umfasst neben dem Transport auch die Lagerung sowie das Handling der Waren. Von den 23 Standorten aus transportiert das Unternehmen Waren für seine Kunden auch über die Grenzen hinaus in die Beneluxländer, nach Frankreich, Spanien, Schweden, Italien und Dänemark. Je nach Kundenanforderung werden die Stoffe gesiebt, abgefüllt, siliert, getrocknet oder sortiert. Dabei stammen die Waren aus verschiedenen Branchen: Chemie, Kunststoffe, Lebensmittel, Farben und Lacke, Bauindustrie, Gefahrstoffe. Heute befindet sich das Unternehmen noch immer in Familienbesitz. Die Anteile sind dabei unter den beiden geschäftsführenden Brüdern Jürgen und Roland Greiwing aufgeteilt.

1.2 Kennzahlen

Im Geschäftsjahr 2025 war die GREIWING logistics group mit 1.270 Beschäftigten an 23 Standorten in Deutschland und einem in Belgien tätig (s. Tabelle 1). Dabei wurde ein Umsatz von 157 Mio. Euro erwirtschaftet, von dem unter anderem 69 Mio. Euro an Betriebskosten abgezogen werden müssen. Eine deutliche Zunahme gab es bei den Personalkosten, die um 5 Mio. € auf insgesamt 63 Mio. € angestiegen sind. Dabei bleibt voraussichtlich ein Gewinn von 5,5 Mio. Euro übrig.

		2023	2024	2025
	Standorte	23	23	24
	Beschäftigte	1.042	1.218	1.270
Erzeugter wirtschaftlicher Wert (in €)	Umsatz	148 Mio.	150 Mio.	157 Mio.
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (in €)	Betriebskosten	67 Mio.	68 Mio.	69 Mio.
	Personalkosten	57 Mio.	58 Mio.	63 Mio.
	Zahlungen an Kapitalgeber	22 Mio.	25 Mio.	25 Mio.
	Steuern	2 Mio.	2 Mio.	1,5 Mio.
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert (in €)	Gewinn	7 Mio.	5 Mio.	5,5 Mio.

Tabelle 1: Vorläufige Kennzahlen der GREIWING logistics group 2023 bis 2025

Entsprechend der deutschen Gesetzgebung werden die Steuerabgaben sowie das betriebswirtschaftliche Ergebnis durch einen unabhängigen, externen Steuer- und Wirtschaftsprüfer betrachtet und freigegeben. Sollten dennoch Bedenken über die Korrektheit des Ergebnisses oder Vorgehens bestehen, kann hierüber mit einer vorgesetzten Person oder der Geschäftsleitung gesprochen sowie das anonyme Hinweisgebersystem genutzt werden. Das Unternehmen selbst sowie die Personen des Unternehmens stehen in ihrer Rolle als Mitarbeitende in keinerlei Beziehung zu politischen Parteien, Initiativen oder Institutionen. Demnach werden keine Zahlungen an zur politischen Einflussnahme getätigt.

1.3 Lieferkette

In Abbildung 1 ist die Lieferkette von GREIWING dargestellt. Zu den Lieferanten zählen vor allem Firmen, die Betriebsmittel wie Maschinen, Treibstoff, Auflieger und IT-Waren verkaufen. Diese werden zur Aufrechterhaltung des Geschäfts teilweise durch Personal- oder Transportdienstleister sowie Zertifizierungsstellen ergänzt. Wenn möglich liegt im Sinne der Richtlinie für nachhaltige Beschaffung der Fokus bei der Auswahl von Lieferanten auf Regionalität. Mangels einer international anerkannten Definition von Regionalität, wurde bei GREIWING eine eigene Definition entwickelt. Diese kann auf Anfrage gerne weiter erläutert werden.

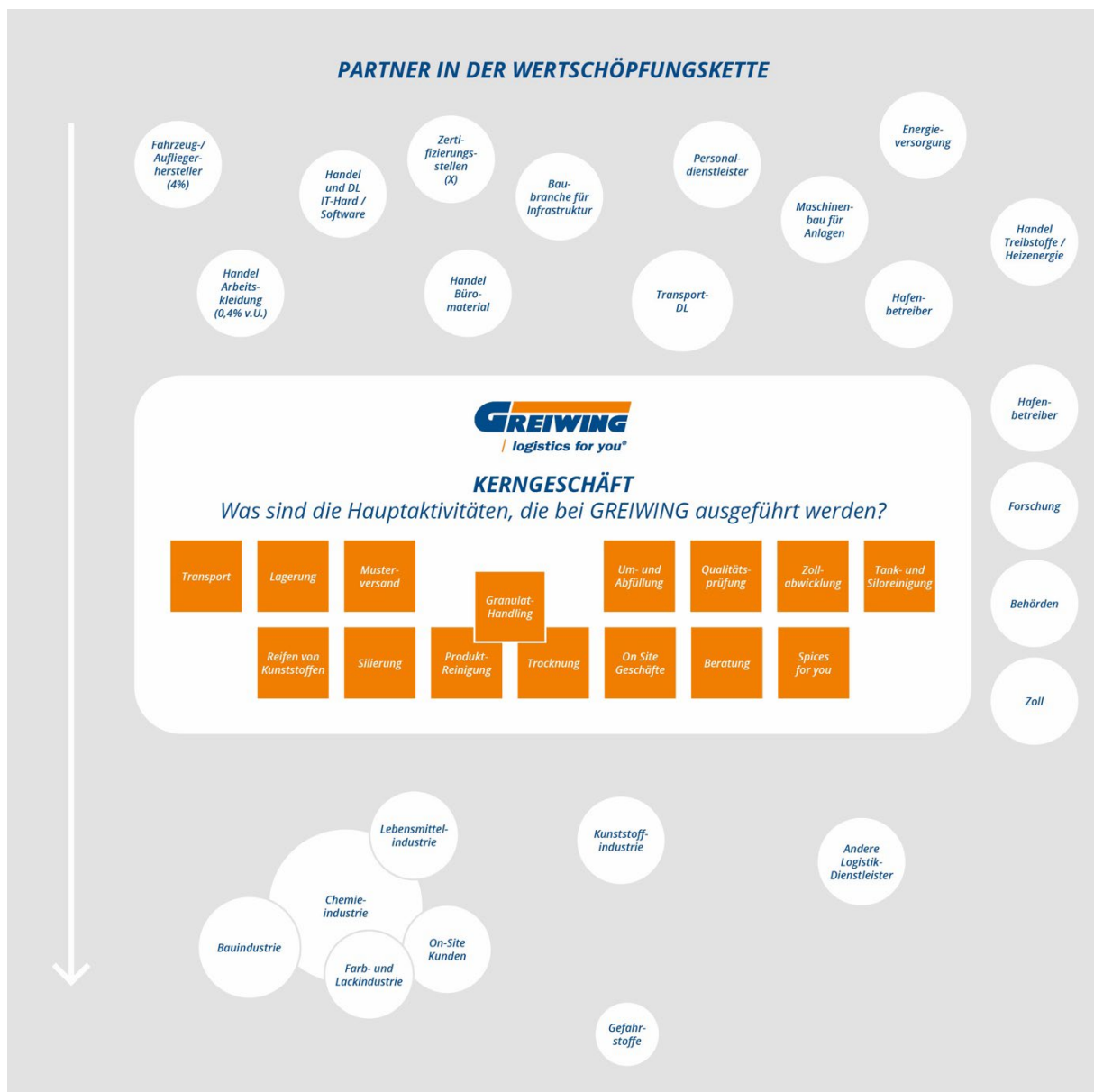


Abbildung 1: Wertschöpfungskette des Unternehmens GREIWING logistics for you GmbH mit den direkten vor- und nachgelagerten Teilnehmenden

Die Tätigkeiten des Kerngeschäfts werden durch die Zusammenarbeit mit Forschungsinstitutionen, Behörden, den Zoll und Hafenbetriebe erweitert, sodass GREIWING die Produkte der Kunden in bestmöglicher Qualität in die entsprechenden Branchen liefern kann. Je nach Bedarf wird Ware beim Kunden abgeholt, durchläuft ggf. einige Handling-Schritt, oder wird nur eingelagert, bis sie zum Kunden zurückgebracht bzw. die Lieferung an einen anderen Ort gefordert wird. Spezialfahrzeuge ermöglichen außerdem die Vor-Ort-Aufbereitung von Produkten, die aufgrund von Farbmängeln, Vermischungen oder heterogenen Teilchengrößen im Abfall gelandet wären. Weitere Fahrzeuge werden im Falle von Havarien eingesetzt, sodass ein Produkt trotz Unfall weiterverwendet werden kann.

1.3.1 Erklärung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Die Einhaltung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wird bei GREIWING durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte überwacht. Die Position ist eine direkte Stabstelle zu einem der Geschäftsführer, sodass der kontinuierliche Austausch sowie die regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung sichergestellt sind. Zusätzlich sind alle Abteilungen für umweltbezogene und soziale Risiken sensibilisiert und haben eigene Fokusbereiche. Beispielsweise wird die Auswertung der Lieferantenselbstauskünfte durch die Abteilung QSHE und die Kontrolle der Maßnahmen gegen Granulat-Eintrag in die Umwelt durch die Standortverantwortlichen überwacht.

Zur Überprüfung möglicher Risiken innerhalb der Lieferketten der Unternehmensgruppe, wurden zunächst die Akteure der Lieferkette, wie in Abbildung 1 dargestellt, bestimmt. Anschließend erfolgte die Auflistung aller 2021 Lieferanten, von denen im Geschäftsjahr 2023 Waren bezogen wurden. Um den Analyseaufwand zu reduzieren, wurde entschieden, ausschließlich die 70 % umsatzstärksten Lieferanten zu betrachten. Dadurch konnte die Analyse auf 47 Unternehmen eingegrenzt werden. Hiervon entfallen bereits 22,8 % der Gesamtausgaben auf die TOP 3 Lieferanten, von denen sowohl Zugmaschinen als auch Hochsilos und Dieselmotoren bezogen werden. Durch die Analyse konnten keine Risiken bei unmittelbaren Lieferanten festgestellt werden. Anlassbezogen kam es trotzdem zu einer Risikoanalyse mittelbarer Lieferanten aus dem Transportsektor, nachdem dort mangelhafte Arbeitsbedingungen nachgewiesen und die Zahlung des Lohns vorenthalten wurden. Die Zusammenarbeit mit diesen Lieferanten wurde ausgeschlossen, bis die Missstände behoben sind.

In Bezug auf menschenrechtliche Präventionsmaßnahmen erfolgte die Umsetzung einer Menschenrechtsstrategie. Diese basiert auf den Grundsätzen, dass alle, die auf einem GREIWING Betriebsgelände arbeiten, vor unerwünschten negativen Einflüssen geschützt werden und die Sicherheit aller jederzeit aufrechterhalten wird. Der zweite Leitsatz ist Respekt gegenüber jedem Menschen und der dritte umfasst das Thema Abhilfe im Schadensfall durch Prüfung, Beseitigung und Vorbeugung sowie Schulung. Die Prinzipien der Strategie betreffen alle Mitarbeitenden, das Management sowie Kunden und Lieferanten.

Des Weiteren wurde die bereits vorhandene Richtlinie für nachhaltige Beschaffung einer Revision unterzogen und zusätzlich zu den Geschäfts- und Verhaltensrichtlinien ein Code of Conduct konstituiert. Außerdem gibt es jährlich zu absolvierende Schulungen zu Ethik-Themen. Hierzu gehören außerdem systemische Kontrollmechanismen im Personalbereich, die zum Beispiel den Verstoß gegen Kinderarbeit nahezu unmöglich machen sowie die Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems zur Meldung von (vermuteten) Verstößen. Die Hinweise können von der hinweisgebenden Person unter anderem in eine der folgenden Kategorien einsortiert werden: Datenschutz; Diskriminierung, Belästigung, Kinder- und Zwangsarbeit; Öffentliche Gesundheit; Produktsicherheit; Radikalisierungsverdacht; Umweltschutz; Verbraucherschutz; Verkehrssicherheit. Das System ist über alle Websites der Unternehmensgruppe sowie für Mitarbeitende über die interne App erreichbar.

Weitere Maßnahmen wurden im Bereich der umweltbezogenen Risikoprävention umgesetzt. Hierzu zählen Schulungen, online und in Präsenz, zu Themen wie Abfalltrennung, Umgang mit Gefahrstoffen sowie Vermeidung von Granulatverlusten. Zudem werden ausschließlich Stoffe bearbeitet, für die ein Sicherheitsdatenblatt vorliegt, das vor dem ersten Kontakt mit einem neuen Produkt eingehend geprüft wird. Sie bilden zusätzlich die Grundlage für die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung, die allen Mitarbeitenden kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Zusätzlich gibt es einen Umweltbeauftragten, der regelmäßige Rundgänge an allen Standorten durchführt und regelmäßige Überprüfungen sowie Verbesserungen des Abfallmanagements.

Hinsichtlich der unmittelbaren Zulieferer setzt GREIWING auf die Kontrolle durch Selbstauskünfte und vereinzelte vor-Ort-Audits. Menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen werden in den Jahresgesprächen mit den Lieferanten kommuniziert und gemeinsame Projekte zur Verbesserung angestrebt.

1.4 Externe Initiativen und Verbände

Die GREIWING logistics group ist in folgenden Verbänden und Initiativen Mitglied, um über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu bleiben. Außerdem bieten die Verbände eine aussagekräftige Grundlage gegenüber der Politik und helfen bei der Integration in bestehende Netzwerke der Branche. Gleichzeitig schaffen sie die Möglichkeit der Partizipation in Entscheidungsprozessen, da durch die vielen Branchenvertretungen in einem Verband Interessen gegenüber der Politik geeint werden. Dennoch ist keine bei GREIWING tätige Person in einer Kontroll- oder Steuerungsfunktion in einem der Verbände tätig.

Aktive Mitgliedschaften: Bayrischer Handelsmühlenverband; Charta der Vielfalt (*nur Greiwing Services for you GmbH*); Dekra e.V.; Fachverband der Gewürzindustrie; Kunststoffland NRW e.V.; Landesverband Transport Logistik und Entsorgung, Logistik-Initiative Hamburg; Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP); Port of Hamburg Marketing; Unternehmensverband Hamburg Hafen e.V.; Bundesvereinigung Logistik (BVL); Bundesverband Spedition und Logistik (DSL.V); Deutscher Verband für Tankinnenreinigung (DVTI e.V.); European Chemical Transport Association (ECTA); SKZ- Das Kunststoff-Zentrum (FSKZ e.V.); Logistik-Kompetenznetz NRW (LOG-IT Club e.V.); Operation Clean Sweep (OCS); Verband Verkehrswirtschaft und Logistik NRW (VWL); Wirtschaftsforum Greven (Wifo).

1.5 Wesentliche Themen

Die Problemstellung der Ausgangslage, in der das Unternehmen seinen Zweck in der heutigen Zeit hinterfragen muss, sind Herausforderungen wie Ressourcenknappheit in Form von Materialien und Fachkräften sowie die Sicherung des Standortes Deutschland. Darauf aufbauend konnte 2023 die unternehmensspezifische Vision erarbeitet werden. Das Ziel ist eine ökonomische Wirtschaftsweise, die die Konsequenz aus ökologischem und sozialem Handeln sein soll. In einer interdisziplinären Diskussion wurde dazu folgende Vision formuliert:

Wir gehen den ganzen Weg der Nachhaltigkeit, um mit gemeinsamen Ideen und Transparenz unsere Innovationskraft zu stärken.

Zudem wird die Definition von Nachhaltigkeit nach dem Brundtland-Report im Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung angewendet.

1.5.1 Stakeholderanalyse

Die Betrachtung der Wertschöpfungskette mit den direkten vor- und nachgelagerten Teilnehmenden führte zur Identifizierung eines Großteils der externen sowie internen Stakeholder. Anschließend konnten diese um noch fehlende Interessengruppen ergänzt und in die drei Bereiche interne, externe-unmittelbare und externe-mittelbare Stakeholder eingeteilt werden (s. Abbildung 2). Danach wurden die Anforderungen jeder einzelnen Gruppe notiert, wodurch sich deren Relevanz ergab.

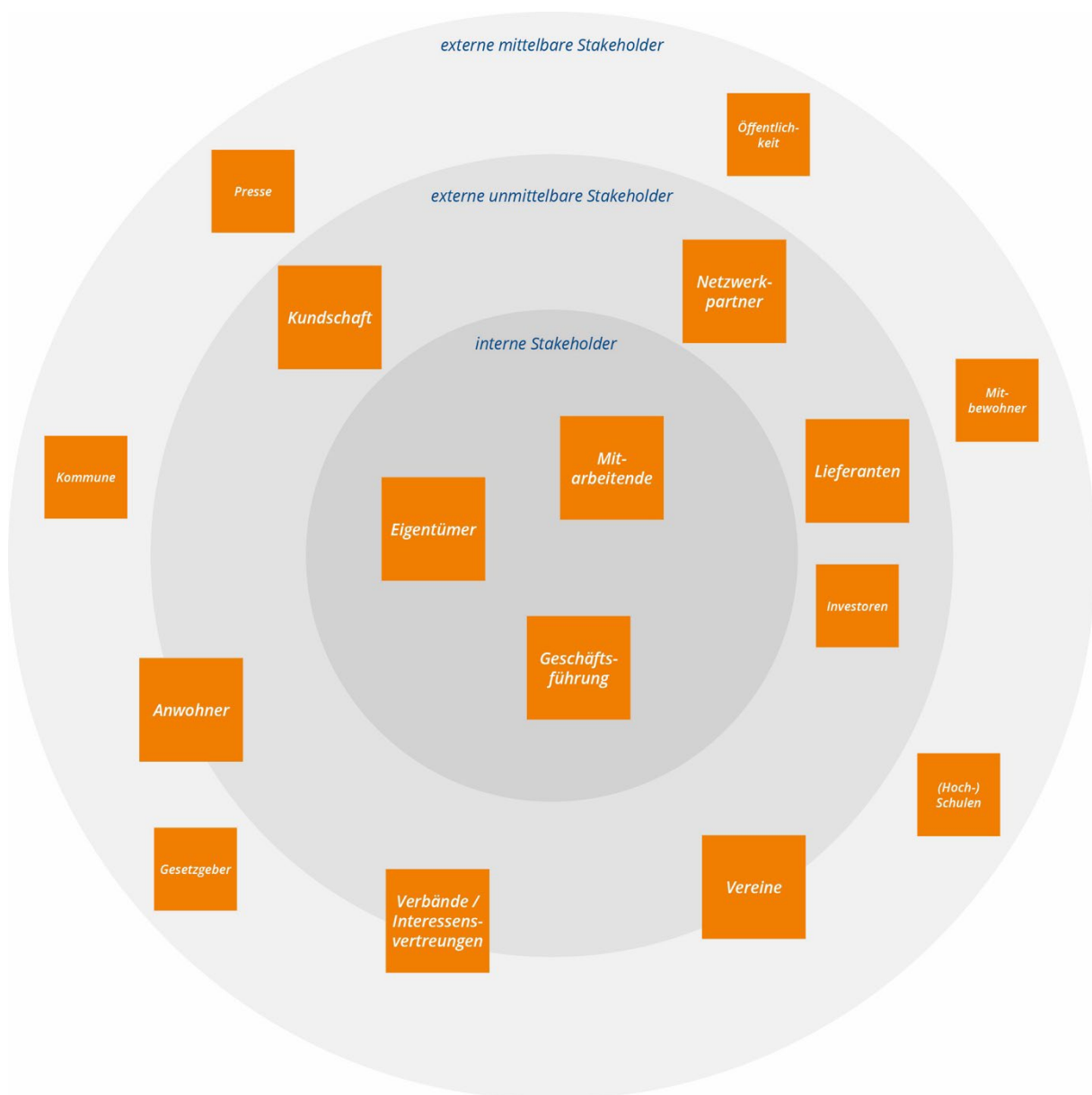


Abbildung 2: Stakeholder der GREIWING logistics group

Daraus ließen sich im nächsten Schritt die wichtigsten Adressat/innen des Nachhaltigkeitsberichts schließen. Zum Schluss standen die Auswahl und Identifikation der effizientesten Kommunikationskanäle mit den jeweiligen Stakeholdern im Fokus der Diskussion, wofür eine Kommunikationsstrategie im Unternehmen erarbeitet wird, die sowohl intern als auch extern Anwendung findet. Ferner wurden die Beziehungen der Personen im Nachhaltigkeitsarbeitskreis zu Kernpersonen der Interessengruppen herausgearbeitet, um Verantwortlichkeiten für den angestrebten Dialog als Kernaufgabe der folgenden Wesentlichkeitsanalyse zu bestimmen.

1.5.2 Wesentlichkeitsanalyse

Der nächste Schritt in der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie war die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse. Dafür hat das Team des Arbeitskreises sowohl die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN als auch die Teilaspekte des GRI-Standards als mögliche wesentliche Themen diskutiert und nach verschiedenen Kriterien wie inhaltlicher Ähnlichkeit zu 14 Kategorien zusammengefasst, die in die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit Ökonomie, Ökologie und Soziales differenziert wurden. Somit wurden die einzelnen Aspekte der Unterthemen des GRI-Standards schon frühzeitig unter der Prämisse der Vollständigkeit in den Berichterstellungsprozess einbezogen.

Mit der Bitte um persönliche Einschätzung wurden die Themen für den Stakeholderdialog in zwei Online-Fragebögen aufbereitet, um sowohl die Unveränderlichkeit der Fragen als auch die Generierung einer möglichst allgemeingültigen Aussage gewährleisten zu können. Die Fragebögen wurden sowohl den Mitarbeitenden und der Geschäftsführung als auch verschiedenen Kontakten aller weiteren Stakeholdergruppen zur Verfügung gestellt. Die Trennung der beiden Gruppen erfolgte zum einen aufgrund der unterschiedlichen Anreden: Unter den Mitarbeitenden besteht eine Duz-Kultur, während andere Stakeholder weiterhin gesiezt werden. Zum anderen werden die Mitarbeitenden bei GREIWING nicht nur als Ressource betrachtet, sondern als eigene Interessengruppe des Unternehmens.

Zum Zeitpunkt der Durchführung der Befragung waren ca. 1.100 Personen im Unternehmensverbund von GREIWING beschäftigt. Abbildung 3 zeigt, dass von 458 Mitarbeitenden, die den Link zur Umfrage angeklickt haben, 300 an der Befragung teilgenommen haben, 218 von ihnen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Hierbei muss beachtet werden, dass Freitext-Antwortmöglichkeiten für Ergänzungen, Wünsche und Feedback im Fragebogen vorhanden waren. Wurden dort keine Eintragungen vorgenommen, galt der Fragebogen als unvollständig.

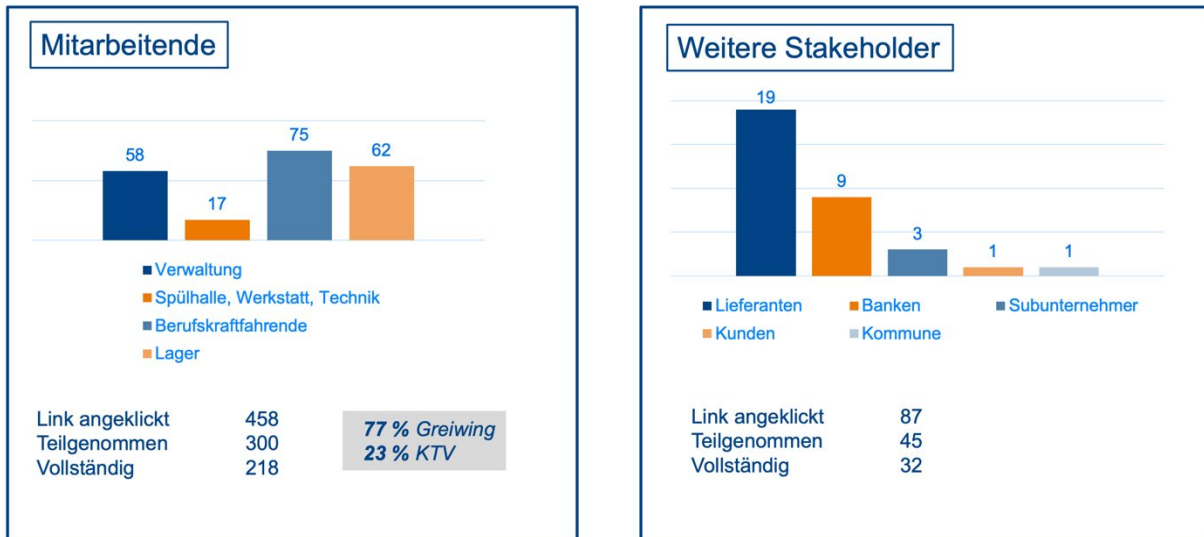


Abbildung 3: Teilnehmendenzahlen der Nachhaltigkeitsbefragung im Unternehmensverbund

Neben den 1.100 Mitarbeitenden des Unternehmensverbunds wurden etwa 150 Interessenvertreter/innen verschiedener externer Anspruchsgruppen kontaktiert, von denen 87 den Link zur Umfrage angeklickt haben. Wie in der Abbildung zu sehen ist, hat ca. die Hälfte der Personen an der Befragung teilgenommen und 32 davon haben alle Fragen beantwortet. Demnach liegt die Quote der vollständigen Beantwortung beider Befragungen bei ca. 75 %. Das Ergebnis der Korrelation der in den Analysen gewonnenen Daten wurde bei GREIWING in einer Wesentlichkeitsmatrix festgehalten, die in Abbildung 4 zu sehen ist, und dient als Grundlage der Strategieentwicklung.

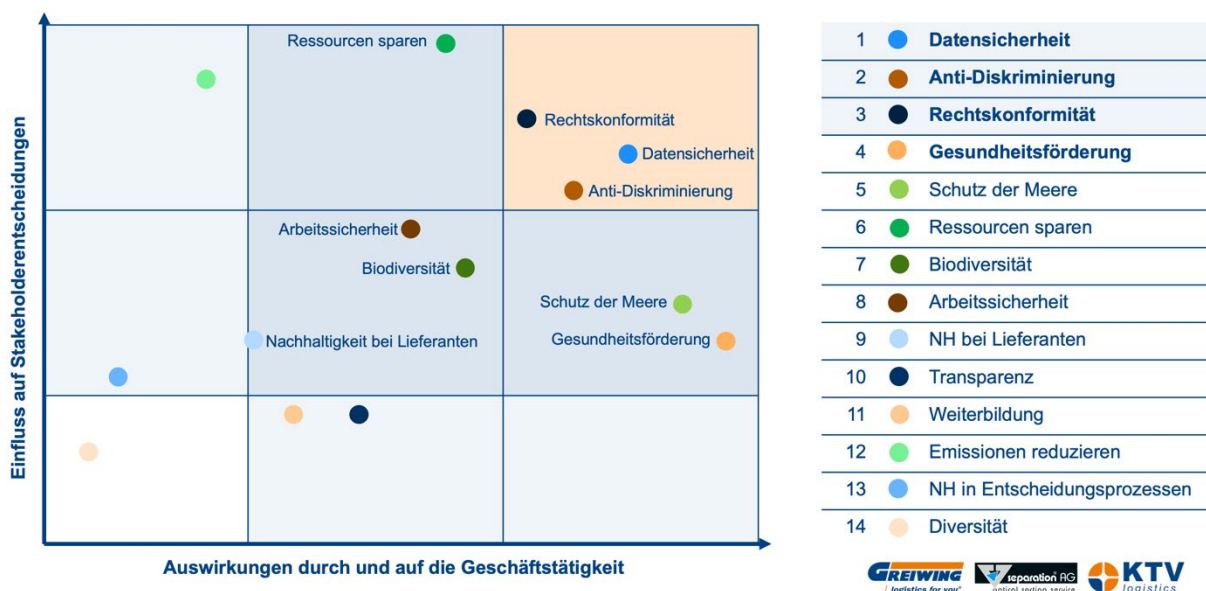


Abbildung 4: Wesentlichkeitsmatrix des Unternehmensverbundes 2023

Am wichtigsten sind demnach die drei Themen aus dem oberen rechten Quadranten sowie die Themen in Feld daneben und darunter. Dementsprechend wurden aus jeder der drei Dimensionen

der Nachhaltigkeit jeweils zwei Themen als wesentlich identifiziert: Datensicherheit & Rechtskonformität, Anti-Diskriminierung & Gesundheitsförderung sowie Schutz der Meere & Ressourcen sparen. Anschließend konnten Ziele und Maßnahmen zu den Themenbereichen entwickelt sowie Verantwortlichkeiten und Kontrollmechanismen festgelegt werden.

Ende 2025 wurde mit dem Revisionsprozess der Wesentlichkeitsanalyse begonnen, sodass für den Zeitraum 2026-2028 neue wesentliche Themen identifiziert sein werden. Hierfür werden dann wieder entsprechende Ziele und Maßnahmen innerhalb des Arbeitskreises für Nachhaltigkeit entwickelt. Diese werden im Einklang mit der neuen übergeordneten Unternehmensstrategie stehen. Sie basiert auf den drei Pfeilern Mitarbeitende, Effizienz und Service.

2 ÖKONOMIE

Mithilfe eines Rechtskatasters, das monatlich durch alle Standorte und Abteilungsleitende überprüft und aktualisiert wird, soll die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen sowie Leitlinien sichergestellt werden. Hierfür erhalten die Führungskräfte eine E-Mail mit den Neuerungen und Änderungen gemäß Bundesanzeiger und filtern diese nach ihren betreffenden Themengebieten. Die Standorte und Fachabteilungen sind für die Ableitung von umzusetzenden Maßnahmen eigenständig verantwortlich. Diese werden ebenfalls im System hinterlegt und an die Geschäftsleitung kommuniziert. Die Verwaltung des Systems liegt in der Abteilung für Qualitätssicherung bei GREIWING.

Diese Abteilung beheimatet außerdem das Reklamationsmanagement. Darunter fallen alle Abweichungen von vorgegebenen Verfahrens-, Arbeits- und Kundenanweisungen. Der Anwendungsbereich umfasst alle Standorte der Unternehmensgruppe und steht im direkten Zusammenhang mit der Erbringung qualitativer Dienstleistungen. Die Abweichungen werden entsprechend der Schadenhöhe als kritisch, mittel oder gering eingestuft und nach ihrer Art kategorisiert. Die stetig steigenden Reklamationszahlen (vgl. Tabelle 2) sind möglicherweise auf die zunehmende Größe des Konzerns zurückzuführen. Allein im letzten Geschäftsjahr haben die Abweichungen um 25 % gegenüber dem Vorjahr zugenommen.

	2022	2023	2024	2025
Anzahl Reklamationen	463	528	520	692

Tabelle 2: Entwicklung der Reklamationszahlen der GREIWING logistics group 2022 bis 2025

Im Falle von Abweichungen bei der vorgeschriebenen Ladungssicherung, Produktkontaminationen bzw. -vermischungen oder falscher Kennzeichnung/Verpackung kann auch ein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit von Kunden entstehen. Daher werden Abweichungen in der Unternehmensgruppe sehr ernst genommen und unverzüglich behandelt. Gemeinsam mit Verantwortlichen, Qualitätssicherung, Versicherung und Kunde wird eng an einer Lösung zur Risikominimierung gearbeitet.

2.1 Marktpräsenz

Als in Deutschland ansässiges Unternehmen, wirtschaften die Unternehmen der GREIWING logistics group immer in Einklang mit den geltenden Gesetzen. Dazu zählt unter anderem die Zahlung

des nationalen Mindestlohns (vgl. Mindestlohngesetz), der entsprechend der in Abbildung 5 dargestellten Entwicklung zum 01.01.2026 auf 13,90 Euro pro Stunde gestiegen ist. Zusätzlich wurde im Jahr 2025 eine umfassende Analyse durchgeführt, ob alle Mitarbeitenden der GREIWING logistics group einen existenzsichernden Lohn erhalten. Hierfür wurden Lebenshaltungskosten nach Orten differenziert zu einer Ausgabensumme pro Haushalt berechnet. Außerdem hat die Definition des Begriffs Haushalt entsprechend aktueller Statistiken auf Familien mit zwei Kindern stattgefunden. Das Ergebnis der Analyse zeigt, dass es nur eine Person gibt, die im Unternehmensverbund unterhalb der existenzsichernden Grenze liegt. Weitere Details befinden sich im Bericht zur Analyse. Daher verpflichtet sich GREIWING bis zum 01.01.2030 allen Mitarbeitenden einen existenzsichernden Lohn zu zahlen.



Abbildung 5: Entwicklung des Mindestlohns in Deutschland von 2020 bis 2025 (Quelle: Bundesregierung)

Auch die Unternehmen der lokalen Umgebung von GREIWING zahlen in den entsprechenden Positionen den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, sodass keine negativen Auswirkungen durch die wirtschaftlichen Tätigkeiten des Unternehmens auf die lokale Wirtschaft resultieren.

Ausgenommen von der Mindestlohnregelung sind Auszubildene. Deren Gehalt bei der Greiwing logistics for you GmbH orientiert sich am jeweiligen Berufs- und Branchendurchschnitt, wobei konkret die Tarifverträge der Hans-Böckler-Stiftung maßgeblich sind. Im Gegensatz dazu orientiert sich die Vergütung der Auszubildenden (Berufskraftfahrende, Lagerei und KFZ-Mechatronik) der KTV Speditionsgesellschaft mbH an den von der IHK vorgegebenen Löhnen. Außerdem bestehen Unterschiede je nach Bundesland. Sollten Auszubildende Überstunden machen, erhalten alle den vollen Mindestlohn.

2.2 Geschäftsethik

Die Richtlinien der Geschäftsethik der GREIWING logistics group sind in einem Code of Conduct zusammengefasst, der sowohl für die internen als auch externen Stakeholder gilt. Das Dokument ist öffentlich zugänglich auf der Unternehmenswebsite verankert, sodass die Inhalte jederzeit transparent nachvollziehbar sind.

Der Code of Conduct wurde an 246 externe Stakeholder, hauptsächlich Lieferanten und Dienstleister sowie Banken gesendet. Davon haben 132 (54 %) mit ihrer Unterschrift zugesagt, die beschriebenen Standards einzuhalten (vgl. Abbildung 6). Weitere 35 Unternehmen haben stattdessen ihren Code of Conduct gesendet, mit dem Hinweis, dass sie sich an die entsprechenden Formulierungen halten. Somit liegt für 68 % der Lieferanten und Dienstleistenden eine CSR-Bewertung vor. 71 Unternehmen haben auch nach einer Erinnerung nicht reagiert und dreimal wurde die Unterzeichnung abgelehnt.

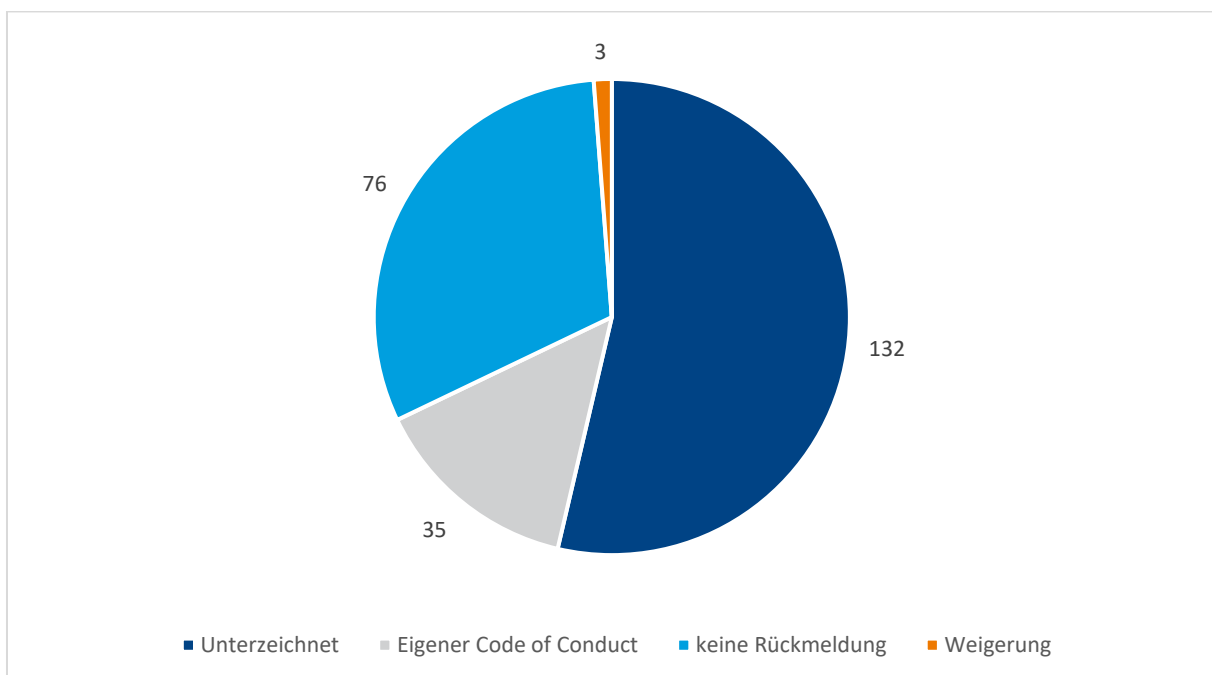


Abbildung 6: Rückmeldung von Lieferanten zur Unterzeichnung des Code of Conducts der GREIWING logistics group

Außerdem gibt es eine Schulung für alle Mitarbeitenden zu den Werten des Unternehmens. Diese wurde im Geschäftsjahr 2025 von 88 % der Beschäftigten abgeschlossen. Führungskräfte bekommen zusätzlich eine dreiteilige Intensivschulung zu den Themen Korruption (98 %), Mobbing (98 %) und Antidiskriminierung (96 %). Nähere Informationen hierzu befinden sich im monatlichen Schulungsbericht.

Insgesamt arbeitet das Unternehmen seit zwei Jahren an der Einrichtung eines Informationssicherheitsmanagements nach VdS 10000, auch um sich gegen die steigende Anzahl von Cyberangriffen zu schützen. In den kommenden Jahren soll das Thema Informationssicherheit weiter ausgebaut werden, um den Datenschutz stetig zu verbessern und den Grad VdS 10100 sicherzustellen. Teil dessen ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Informationssicherheitsaspekte, technische und organisatorische Maßnahmen sowie spezielle externe Schulungen des Fachpersonals.

Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden gibt es eine online Schulung, die von 99 % absolviert wurde und ein E-Mail-Awarenesstraining, bei dem in zufälligen Abständen falsche Mails an Mitarbeitende gesendet werden. Diese müssen erkannt und gemeldet werden. Wird eine Mail nicht als falsch erkannt, muss die betreffende Person an einer Sonderschulung durch die IT teilnehmen. Des Weiteren wird eine direkte Ansprechperson benannt und öffentlich kommuniziert, während für anonyme Meldungen das Hinweisgebersystem genutzt werden kann. Weitere Aspekte umfassen Zugriffsrechte, Verantwortlichkeiten und Datenaufbewahrungsfristen sowie -richtlinien.

Auch für externe Stakeholder wie Lieferanten greift das System. Im Sinne einer Due-Diligence-Prüfung werden Dienstleistende, die für GREIWING tätig werden wollen, verpflichtet die internen IT-Sicherheitsstandards für Informationssicherheit einzuhalten. Sollten sie dazu nicht in der Lage sein, werden sie von der Zusammenarbeit ausgeschlossen, um kein Risiko einzugehen.

2.2.1 Beschaffungspraktiken

Am 01.01.2023 hat GREIWING eine Richtlinie für nachhaltige Beschaffung in der Abteilung Einkauf und Lagerwirtschaft eingeführt. Im Jahr 2024 wurde sie nach diverser Stakeholder-Kritik noch einmal überarbeitet. In der Richtlinie sind vier Grundsätze für ein nachhaltiges Beschaffungsverhalten festgelegt: Bewusst, Ökologisch, Sozial und Wirtschaftlich.

Anhand dieser Grundsätze wurden die Mitarbeitenden der Abteilung geschult und hinsichtlich möglicher Hindernisse in der Umsetzung sensibilisiert. Demnach wurde der übliche Beschaffungsprozess durch die Analyse von Nachhaltigkeitsaspekten wie Arbeitsbedingungen für Angestellte des Lieferanten ergänzt. Zur weiteren Orientierung wurde eine Entscheidungshilfe konzipiert, die die Favorisierung von lokalen Lieferanten priorisiert.

Für die gegenseitige Unterstützung sowie Diskussion von Hindernissen und Potenzialen findet einmal im Monat eine abteilungsinterne Evaluation statt. Hierbei werden Probleme und Best-Practice-Beispiele angesprochen, um voneinander zu lernen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Neben der Veränderung des Einkaufsprozesses ist noch eine weitere Maßnahme in der Richtlinie enthalten. Hierbei werden sowohl Bestandslieferanten als auch neue Lieferanten anhand einer Selbstauskunft bewertet. Diese hinterfragt Aspekte des nachhaltigen Handelns sowie zusammenhängende Zertifizierungen, die ein Lieferant vorweisen kann. Dabei wird unter anderem die Einhaltung der Anforderungen der ILO (International Labour Organisation) gefordert sowie verschiedene umweltbezogene Kriterien abgefragt. Durch die Angaben in der Selbstauskunft in Kombination mit öffentlich verfügbaren Informationen wird eine Bewertung des Lieferanten vorgenommen. Fällt die Bewertung schlecht aus, wird zunächst das Gespräch mit dem Lieferanten gesucht, um die Bereitschaft zur Verbesserung und mögliche Maßnahmen zu diskutieren. Besteht diese nicht, wird der Lieferant ersetzt. 2023 wurden 100 % der neuen Lieferanten der Einkaufsabteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Seit dem 01.09.2023 ist die Anwendung der Richtlinie neben der Einkaufsabteilung auch in den Abteilungen Marketing und Information/Rezeption eingeführt worden. Zukünftig wird die Umsetzung der Richtlinie alle Abteilungen der Zentrale in Greven betreffen und anschließend sukzessive auf die Standorte des Unternehmensverbundes ausgeweitet.

Nach der Einführung der Richtlinie wurden Lieferanten bevorzugt, die jeweils so nah wie möglich an den betreffenden Niederlassungen ansässig sind. Außerdem wird bei der Auswahl auf bestehende Nachhaltigkeitszertifizierungen geachtet sowie Einkäufe bei Großhändlern wie Amazon reduziert und Alternativen ausgewählt. Über eine Nachhaltigkeits-spezifische Selbstauskunft haben bereits 27 von 45 angeschriebenen Lieferanten der Kategorien Werkstattmaterialien und persönliche Schutzausrüstung die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und das Vorhandensein von Zertifikaten dimensionsspezifisch angegeben.

Zusätzlich werden jedes Jahr Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Lieferanten umgesetzt, um Emissionen zu verringern oder die Ressourceneffizienz zu erhöhen. Zu den erfolgreichen Projekten gehört die Reduzierung der Lieferfahrten durch zeitliche Komprimierung der Bestellungen seitens GREIWING beim selben Lieferanten sowie die Einrichtung einer Schnittstelle, um mehrere Bestellungen bei einem Lieferanten zunächst zu erfassen, sodass diese mit einer einzigen Lieferung ausgeführt werden können.

Außerdem werden Lieferanten bevorzugt, die wiederverwendbare Transportverpackungen nutzen, um Verpackungsabfall zu reduzieren. Leider ist dies nur in Einzelfällen möglich, sodass dadurch bisher keine signifikante Verringerung des Abfallaufkommens erreicht werden konnte. Dennoch werden Kartonagen von Lieferungen teilweise wiederverwendet für interne Zwecke.

Auch im Bereich Ladungssicherung für den Transport von verpackter Ware konnten bereits positive Veränderungen verzeichnet werden. Hier werden ausschließlich Stausäcke angeschafft, die zu 100 % aus recycelbarem Material bestehen. Dadurch soll die Etablierung von Kreislaufsystemen gefördert werden.

Die Ausgaben für lokale Lieferanten können bisher nicht von den restlichen Ausgaben differenziert werden.

2.2.2 Korruptionsbekämpfung

In einer standortübergreifenden Risikoanalyse wurde in Abhängigkeit der Tätigkeitsfelder Transport, Verwaltung, Werkstatt und Lager das Thema Korruption betrachtet. Unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Auftretens, der Einflussmöglichkeiten und der Schwere der Auswirkungen, konnte eine Risikoprioritätszahl ermittelt werden, die sich bei der GREIWING logistics group auf einem sehr geringen Niveau befindet. Somit wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

Damit dies weiterhin sichergestellt ist, wurden umfangreiche Präventionsmaßnahmen wie Zeichnungsberechtigungen, das Vier-Augen-Prinzip und die Revision von zusammenhängenden Richtlinien und Verordnungen umgesetzt. Diese Richtlinien und Verfahren sind allen Mitarbeitenden bekannt und jederzeit in der unternehmensinternen App zugänglich. Zusätzlich wurde eine detaillierte Schulung für Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung entwickelt, denen hier eine Vorbildrolle zukommt. Sie wurde von 98 % der Personen abgeschlossen. Weil trotzdem alle Mitarbeitenden für die Vermeidung von Korruption wichtig und verantwortlich sind, kann für Verdachtsfälle auch bei diesem Thema das anonyme Hinweisgebersystem genutzt werden.

Nach demselben Prinzip wurde außerdem eine Risikoanalyse bezogen auf alle Standorte der GREIWING logistics group. durchgeführt, um die Einhaltung der Menschenrechte und des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu prüfen (Bis auf die Separation AG in Eynatten, Belgien, befinden sich alle Standorte des Unternehmensverbunds in Deutschland.). Das Ergebnis zeigte eine ähnlich geringe Risikoprioritätszahl und Missstände konnten weder im eigenen Unternehmen noch in Bezug auf Lieferanten festgestellt werden. In diesem Zusammenhang müssen alle Mitarbeitenden jedes Jahr eine Schulung zu den Unternehmenswerten absolvieren, die auch den Code of Conduct und somit die interne Menschenrechtspolitik beinhaltet. Die Schulung wurde 2025 von 88 % der Mitarbeitenden absolviert.

3 ÖKOLOGIE

Umfassender Umweltschutz, größtmögliche Sicherheit und optimale Wirtschaftlichkeit sind gleichrangig hoch eingestuft zur Erreichung der Unternehmensziele sowie ein Beleg für die gelebte Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt. Es werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft durch einen effizienten Einsatz natürlicher Ressourcen zu einer kontinuierlichen Verringerung des Energie- und Rohstoffeinsatzes sowie der Reduzierung von Emissionen und Abfällen, zu einer fortlaufenden Verringerung der Umweltbelastung und einer Verbesserung der Umweltbilanz beizutragen. Von jedem wird ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, Energie, Treibstoff und Wasser sowie miteinander erwartet.

Wir legen Wert auf den Einsatz von umweltschonendem und umweltfreundlichem Equipment. Schon bei der Planung wird darauf geachtet, in Übereinstimmung mit der nationalen und internationalen Gesetzgebung, möglichst geringe Abfall- und Schadstoffmengen entstehen zu lassen. Dies gilt zum einen für den eingesetzten Fuhrpark, der immer auf dem neusten Stand der Motoren- und Abgastechnik gehalten wird und somit den geringstmöglichen Emissionsausstoß verursacht. Zum anderen wird die Konzeptionierung, Installation und Modernisierung der Reinigungs- und damit verbundenen Abwasseraufbereitungsanlagen unter Zugrundelegung der neusten technischen Entwicklungen sowie der sich aus den Eigenschaften der zu reinigenden Produkte ergebenden Anforderungen durchgeführt, um sowohl eine effiziente Reinigung als auch eine den ökologischen Anforderungen entsprechende Abwasseraufbereitung zu gewährleisten. Durch regelmäßige Untersuchungen, sowohl durch die zuständigen Behörden als auch durch interne und externe Beauftragte wird die Erfüllung der bestehenden Auflagen (z. B. Einhaltung der vorgegebenen Grenzwerte Abwasser und Abgase) jederzeit sichergestellt. Für die Aufgaben werden die Mitarbeitenden im Umgang mit den Anlagen und Produkten regelmäßig geschult und für ihren Verantwortungsbereich im Rahmen der Transportkette sensibilisiert. Unter dem Oberbegriff „Green Logistics“ wurde eine standortübergreifende CO₂-Bilanz entwickelt, um hier anhand konkreter Zahlen und Fakten weitere Maßnahmen zur Senkung des Energiebedarfs einzuleiten. Der Erfolg der diesbezüglich eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen kann somit jederzeit überwacht werden.

Für die Beachtung von Umweltaspekten ist die Zentrale der GREIWING logistics group und somit 4 % der Unternehmensgruppe nach der Norm ISO 14001 zertifiziert. Außerdem hat die Gruppe ein Umwelt- und Energieprogramm. Es fungiert unter anderem als Richtlinie, enthält aber auch die entsprechende Unternehmenspolitik sowie Ziele und zusammenhängende Maßnahmen.

3.1 Auswirkungen des Klimawandels

In Deutschland werden jährlich neue Hitzerekorde festgestellt. Zusätzlich nehmen Extremwetterereignisse wie Starkregen, Hagel und Sturm stetig zu. Dies stellt unter anderem ein ernstzunehmendes finanzielles Risiko dar, wie die Entwicklung der Schadenshöhe in Abbildung 7 zeigt.

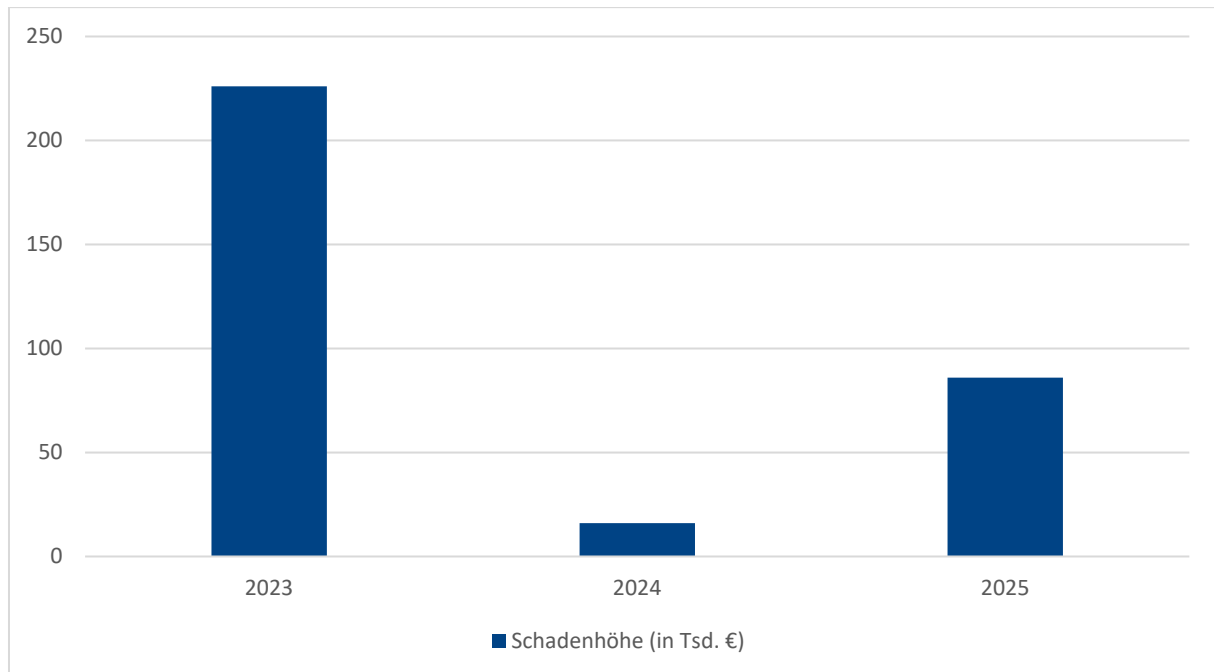


Abbildung 7: Entwicklung der Schadenshöhe durch Umwelteinflüsse

Im Jahr 2023 haben Umweltauswirkungen Schäden in Höhe von 226 Tsd. Euro verursacht, die als finanzielle Folgen des Klimawandels abgegrenzt werden. Sie sind bei GREIWING als Sachschäden, die durch Umweltkatastrophen und Wetterextreme entstanden sind, definiert. Dazu zählen neben Sturmschäden und Starkwetterereignissen auch Überschwemmungen oder extreme Hitzeeinwirkungen. Im Jahr 2024 fiel der Schaden deutlich geringer aus. Aufgrund von Starkregen und eines Sturms entstanden Schäden in Höhe von 16 Tsd. Euro. 2025 ist der Wert dann wieder deutlich angestiegen. Hagel, Sturm und Starkregen haben Schäden in Höhe von 86 Tsd. € verursacht.

Um solche Schäden in Zukunft zu vermeiden, wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt und eine Klimarisikoanalyse für die Unternehmensgruppe durchgeführt. Dabei wurden 10 transitorische und physische Risikobereiche identifiziert, die in Tabelle 3 dargestellt sind. Die Maßnahmen wurden teilweise bereits umgesetzt und werden teilweise in den kommenden Jahren aufgenommen.

Risikobereich	Maßnahmen
CO ₂ -Preis & Regulatorik Flotte	▪ Kurzfristig HVO kaufen ▪ Telematik zur Verbrauchsoptimierung nutzen ▪ Elektrifizierung ▪ Stufenweise Flottenerneuerung ▪ Flottenstrategie 2030
Kundenverlust durch unzureichende Dekarbonisierung	▪ Standardisierte PCF-Berechnung einführen ▪ Transparente monatliche Emissionsberichte ▪ EcoVadis-Score verbessern
Extremwetter	▪ Standort-Risikokartierung ▪ Entwässerungs- & Schutzmaßnahmen ▪ Business Continuity Plan entwickeln ▪ Drainage, Rückstauklappen, Gefälleprüfung ▪ Dach- & Fassadenverstärkung + Hagelschutz ▪ Dokumentierte Anpassungsmaßnahmen
Hitzeperioden & Infrastrukturbelastung	▪ Hitzeschutzkonzept ▪ Wartungsintervalle anpassen ▪ Arbeitszeitmodelle prüfen
Energiepreisvolatilität (Strom & Gas)	▪ PV Ausbau ▪ Batteriespeichersysteme ▪ Energieeffizienzprogramm
unvollständige Scope 3 Daten	▪ TOP 10 Lieferanten befragen ▪ Hochrechnungsmethodik anwenden ▪ In Lieferantenselbstauskünfte, -bewertungen, -audits aufnehmen
Finanzierungskosten steigen	▪ ESG Rating verbessern ▪ Nachhaltigkeitskennzahlen aktiv und öffentlich kommunizieren
Lieferkettenunterbrechung	▪ Zweitlieferant kennen ▪ Intermodalstrategien entwickeln ▪ Risikomonitoring

Risikobereich	Maßnahmen
Stromausfall & technische Anfälligkeit	▪ Überspannungsschutz ▪ Notstromkonzept ▪ IT-Redundanzen ▪ Notstromaggregat ▪ Kritische Maschinen an USV
Ausfall erneuerbarer Eigenenergie	▪ PV Anlagen Schutzkonzept ▪ Überprüfung baulicher Resilienz ▪ Langfristige Versicherungsstrategie ▪ Sturmverankerung

Tabelle 3: Klimarisiken und Resilienzmaßnahmen der GREIWING logistics group

3.2 Wasser und Abwasser

In den letzten Jahren hat die Wissenschaft belegt, dass die Ressource Wasser überall auf der Welt knapp wird. In den tropischen und subtropischen Klimazonen ist dies längst bekannt, aber aufgrund der Klimakrise sind mittlerweile auch die gemäßigten Breiten immer häufiger in einer kritischen Situation. Auch Deutschland liegt in dieser Klimazone. Von Wasserstress wird ab einem Grenzwert von 20 % Entnahme gesprochen. Die Sommer werden immer länger und heißer, gleichzeitig mangelt es bereits im Frühjahr an Niederschlag. 2020 wurde in den ersten Gemeinden ein Trinkwassernotstand ausgerufen. Die extreme Trockenheit in den tiefen Schichten des Bodens (30 – 180 cm Tiefe) beeinträchtigt schon jetzt die Land- und Forstwirtschaft sowie die Schifffahrt.

In einer aktuellen Studie wurden Landkreise markiert, die bereits von akutem oder strukturellem Grundwasserstress betroffen sind (s. Abbildung 8). Die GREIWING Standorte Hamburg, Wesel, Duisburg, Raunheim und Worms fallen dabei in Gebiete mit strukturellem Grundwasserstress, wohingegen die Standorte Greven, Söhlingen und Rheinmünster von akutem Wasserstress betroffen sind. Auf die Standorte Barby und trifft sogar beides zu, während Leipheim und Burghausen bisher nicht betroffen sind.

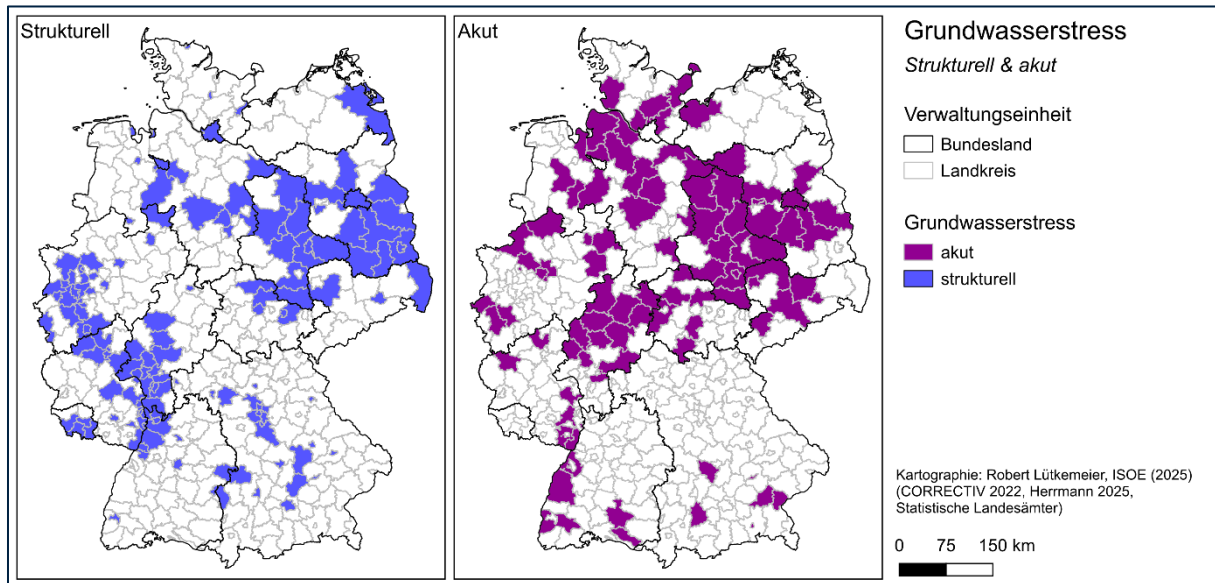


Abbildung 8: Grundwasserstressgebiete in Deutschland

Für das tägliche Geschäft bei GREIWING ist Wasser nicht nur für sanitäre Einrichtungen, Büroküchen oder kleinere Reinigungen von Bedeutung, sondern auch für die Reinigung von Hochsilos und in den Lkw-Spülhallen. Dort wird täglich Frischwasser sowohl für die Innen- als auch die Außenreinigung der schweren Nutzfahrzeuge verwendet. Pro Innenreinigung variiert der Wasserverbrauch abhängig vom transportierten Produkt und dem Grad der Verschmutzung zwischen 1640 und 2870 Liter. Das Wasser dafür beziehen die Standorte bei den jeweiligen Stadtwerken vor Ort. 2025 wurden zum ersten Mal wieder mehr Spülungen durchgeführt als in den Vorjahren (vgl. Abbildung 9).

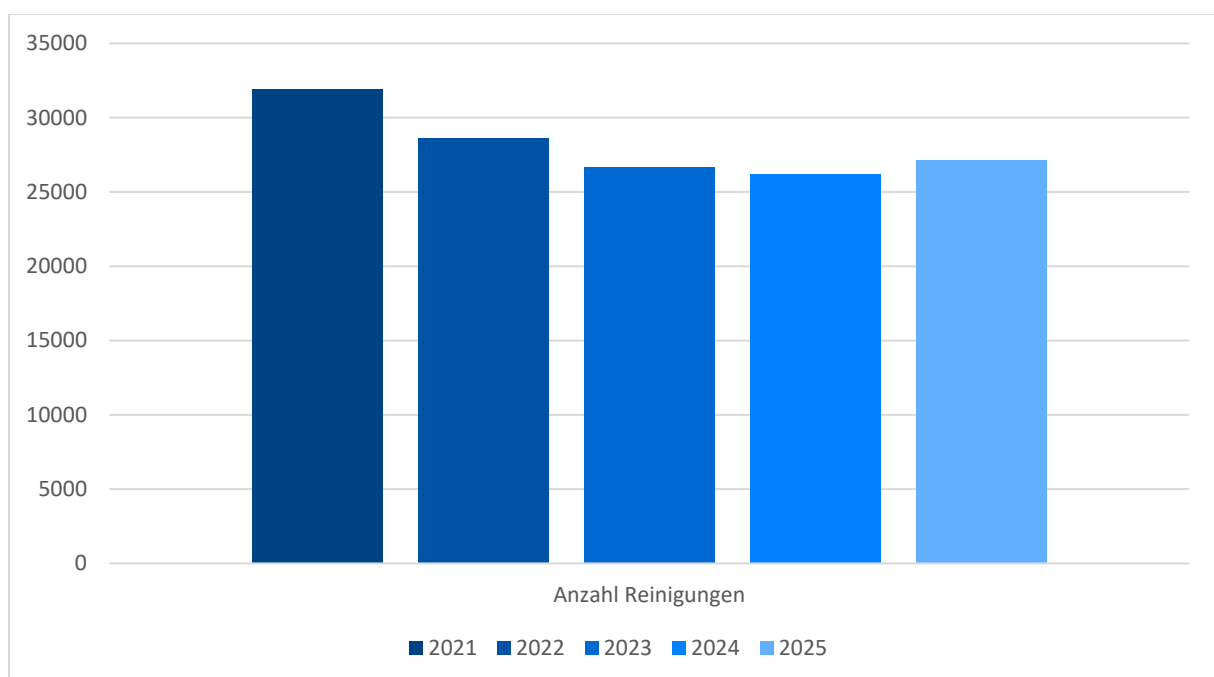


Abbildung 9: Entwicklung der Anzahl Spülungen 2021 bis 2025

Im Anschluss an die Nutzung des Frischwassers wird das Abwasser zunächst in verschiedenen Becken aufgefangen, die im Boden unter den Spülhallen installiert sind. In den einzelnen Becken durchläuft das Abwasser unterschiedliche Klärstufen, in denen aufgenommene Produktreste aus dem Spülvorgang wieder vom Abwasser getrennt und schließlich als sogenannter Presskuchen adäquat entsorgt werden. Quartalsmäßige Kontrollen des eingeleiteten Abwassers zeigen die hohe Qualität der Aufbereitung durch unsere Anlagen und dass stets alle Grenzwerte vollumfänglich eingehalten werden. Die Grenzwerte basieren auf dem Wasserhaushaltsgesetz und der Abwasserverordnung sowie dem jeweiligen Landeswassergesetz. Im Detail werden die Abwasserproben auf folgende Grenzwerte hin untersucht: Adsorbierbare organische Halogene, Arsen, Blei, Cadmium, Chrom und Chrom VI, Kupfer, Nickel, Quecksilber, Zink, Cyanid, Sulfid, Chlor, Benzol und dessen Derivate sowie Kohlenstoffe. Sollte es dennoch zu Abweichung bezüglich der Grenzwerte kommen, werden unverzüglich die Gründe dafür ermittelt und Gegenmaßnahmen eingeleitet. Zusätzlich erfolgt jährlich die Berichterstattung an das Wasserwirtschaftsamt.



Um sonstige Kontaminationen von Wasser durch das von GREIWING gehandelte Kunststoffgranulat zu vermeiden, hat sich das Unternehmen 2020 der Operation Clean Sweep (OCS) angeschlossen. Dadurch wird Verantwortung gegenüber dem Schutz der Biodiversität und den Stakeholdern übernommen, deren Umwelt durch mögliche Kontaminationen beeinträchtigt würden.

Hierfür wurden bei GREIWING Maßnahmen entwickelt, die über die von der Initiative geforderten Tätigkeiten hinausgehen. Im Zuge der Implementierung wurden alle Abflüsse der entsprechenden Standorte mit speziellen feineren Sieben ausgestattet und zusätzliches Reinigungsmaterial angeschafft. Außerdem finden regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden sowie dokumentierte Kontrollrundgänge statt, um Verunreinigungen der Umwelt durch Granulat zu verhindern. Die Schulung haben im Geschäftsjahr 2025 88 % der Beschäftigten abgeschlossen. An jedem Standort gibt es mindestens eine verantwortliche Person für die Überwachung der OCS-Maßnahmen und die jährliche individuelle Zielerreichung.

Allgemein ist das Unternehmensziel bis Ende 2024 alle Standorte, an denen Kunststoffgranulat gehandelt wird, entsprechend der OCS-Anforderungen umzurüsten und auszustatten. Dieses Ziel konnte erreicht werden.

Im Jahr 2025 soll der erste Standort eine interne Auditierung entsprechend der von der Initiative vorgegebenen Anforderungen erfolgreich durchgeführt werden.

In Tabelle 4 ist der Gesamtwasserverbrauch der Unternehmensgruppe nach Standorten differenziert dargestellt. Die Menge des Abwassers entspricht dabei immer derselben Menge wie des entnommenen Frischwassers. Für das Geschäftsjahr 2024 zeigt sich eine deutliche Steigerung des Wasserverbrauchs um knapp 13.000 m³. Auch im Geschäftsjahr 2025 hat der Wasserverbrauch noch einmal um 5 % zugenommen. Diese Entwicklung lag vor allem an den Standorten Burghausen, Duisburg, Greven, Hamburg, Leipheim und Wesel. Dort befinden sich die Spülhallen für die Tankfahrzeuge, was eine mögliche Erklärung für die Zunahme darstellen könnte. Eine mögliche weitere Erklärung ist die Anzahl Spülungen der Hochsilos, die zur Lagerung von loser Ware genutzt werden. Hierzu werden bisher keine separaten Daten erhoben, die den Einfluss dieses Prozesses nachvollziehbar darstellen können.

Standort	Wasserverbrauch 2025 (in m³)	Wasserverbrauch 2024 (in m³)	Wasserverbrauch 2023 (in m³)
Barby	202	248	
Burghausen	7.663	6.463	6.671
Duisburg	10.683	9.738	8.769
Eynatten	54	54	
Greven	7.661	7.210	6.416
Hamburg	4.511	3.775	3.762
Leipheim	12.074	11.388	9.979
Raunheim	337	517	434
Rheinmünster	176	151	
Weiden	79	212	1.761
Wesel	4.234	3.157	3.795
Worms	10.246	12.167	9.737
Gesamt	57.920	55.080	42.333

Tabelle 4: Gesamtwasserverbrauch nach Standorten der GREIWING logistics group

Eins der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bei GREIWING ist das Ziel Ressourcen zu schonen, wozu auch Wasser zählt. Dementsprechend erfolgt eine Langzeitanalyse der Spülvorgänge, um Optimierungspotenziale hinsichtlich der Verringerung des Wasserverbrauchs zu identifizieren. Eine weitere etablierte Maßnahme sind regelmäßige Rundgänge, in denen die einwandfreie Funktion der Wasseraufbereitungsanlagen geprüft wird. Für die Zukunft wurde ein Projektteam gegründet, das sich mit Innovationen im Bereich der Spültechnik beschäftigt, um sowohl den Energie- als auch den Wasserverbrauch zu minimieren bei gleichbleibender Spülqualität. Erste Ideen werden bereits mit diversen Kontakten aus der Branche diskutiert.

3.3 Biodiversität

GREIWING erkennt die bestehende Biodiversitätskrise an und setzt sich seit 2022 mit möglichen Maßnahmen auseinander, um dagegen anzukämpfen. Laut Gefahrgutachten ist für das Unternehmen keine Umweltschutzabteilung relevant, was bedeutet, dass keine Betriebsstätte in biodiversitätskritischen Gebieten liegt.

Trotzdem wird bei der Auswahl von Pflanzen und Bäumen für die Standorte der Gruppe auf die Regionalität der Arten geachtet, um heimische Biodiversität zu fördern. Zusätzlich fand aufgrund einer Auflage der Stadt Worms vor dem Neubau der letzten Lagerhallen am Standort eine großangelegte Umsiedlung von Echsen statt.

Ein weiterer Schritt war die Aufstellung eines professionellen Bienenhotels mit einer Größe von 1,5 m x 1,5 m am Verwaltungsstandort in Greven, um hier den realen Effekt einer solchen Maßnahme zu testen. Der Standort bietet sich an, weil große Grünflächen und landwirtschaftliche Flächen in der Nähe sind, außerdem ist der Aufstellort in einer verkehrsberuhigten Gegend. Im Zuge dessen soll auch eine Wiese mit Wildblumen bepflanzt und weitere Bäume gepflanzt werden, um ausreichend Nahrung zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren wurde die Renaturierung eines Kiesbeets projektiert.

Im Folgejahr wurde ein zweites Bienenhotel derselben Größe am Standort Rheinmünster aufgestellt. Der Standort befindet sich ebenfalls in einem sehr ländlichen Gebiet direkt am Rhein. Zusätzlich wurden dort 50 neue Bäume gepflanzt, um die Versiegelung der neu bebauten Fläche zu kompensieren. Für die Auswahl der Sorten wurde auf regional typische Arten geachtet: Echte Walnuss, Scharlachkastanie, Feldahorn und Vogelkirsche.

3.4 Abfall

Im Unternehmensverbund fallen die unterschiedlichsten Abfälle wie Restmüll, Altpapier, Folien, Abfallgemische und Sonderabfälle (gefährliche Abfälle) an. Diese werden bereits seit vielen Jahren getrennt gesammelt. Durch den großen Einfluss externer Faktoren an der Entwicklung der Abfallmengen, gestaltete sich das Aufstellen geeigneter Kennzahlen bislang schwierig. Faktoren im Zusammenhang mit der Abfallmenge sind die Gesamtanzahl und zeitliche Schwankungen der Aufträge, die Art und Weise wie das Produkt ankommt und zurückgefordert wird sowie Hygiene- und Kundenvorgaben.

Ein Teil des Aufbaus einer Kreislaufwirtschaft ist die Verwertung von Abfall. Hierfür wird bei GREIWING eine Abfallhierarchie angewendet, nach der primär daran gearbeitet wird, Abfall zu

vermeiden. Wenn dies nicht möglich ist, sollte der Abfall recycelt werden, wofür die getrennte Sammlung der Wertstoffe nötig ist. Je detaillierter in diesem Schritt sortiert wird, desto besser können die einzelnen Stoffe wiederverwendet werden. Der letzte Schritt der Hierarchie ist die Entsorgung des Abfalls, z. B. in der energetischen Verwertung. Die Erfassung der Mengen (vgl. Tabelle 5) erfolgt jedoch lediglich für Stoffe, die dem Abfall zugeführt werden. Recyclingmaterial wie aufbereitete Lkw-Teile, die in der Werkstatt verwendet werden, werden nicht systemisch erfasst.

Jahr	Abfallmenge gesamt (in t)	Gefährliche Abfälle gesamt (in t)	Nicht-gefährliche Abfälle gesamt (in t)
2018	2.000,43	169,39	1.854,81
2019	2.365,69	171,37	2.194,31
2020	1.747,80	83,78	1.664,01
2021	1.958,19	23,67	1.934,52
2022	1.864,57	11,85	1.852,72
2023	1.909,12	50,19	1.858,94
2024	1.932,79	10,77	1.922,02
2025	1.959,92	12,07	1.947,85

Tabelle 5: Entwicklung der Abfallmengen bei der GREIWING logistics for you GmbH von 2018 bis 2025

In Summe ist das Abfallvolumen bei GREIWING im Jahr 2025 wieder um 1,4 % gestiegen. Innerhalb der Kategorie Nicht-gefährliche Abfälle sind jedoch differenzierte Entwicklungen festzustellen. Rückläufige Mengen bei Verpackungen aus Papier, Pappe und Kunststoff sind das Ergebnis umgesetzter Maßnahmen zur Abfallvermeidung und effizienteren Materialnutzung.

Demgegenüber stehen Zunahmen, vor allem im Bereich Holzverpackungen, was auf veränderte Verpackungskonzepte sowie Verschiebungen innerhalb der Materialströme zurückzuführen ist. Holz ist nicht nur schwerer als Kunststoff- oder Pappverpackungen, es bietet außerdem mehr Stabilität für Transportvorgänge. Außerdem wurden die Geschäftstätigkeiten am zweiten Standort in Hamburg weiter ausgebaut und eine Siliereinrichtung gebaut, sodass auch dadurch mehr Abfälle am Standort entstehen.

Letztlich gab es einen deutlichen Anstieg der Abfallmengen am Standort Barby der KTV Speditionsgesellschaft mbH von 59,19 t auf 162,64 t. Grund dafür ist die Beendigung einer Lagerung für einen Kunden, der Dachziegel vertreibt. Nicht mehr verkaufsfähige Dachziegel mussten adäquat entsorgt werden und haben so diesen Sondereffekt hervorgerufen, gleichzeitig aber auch die Quote des Recyclinganteils auf über 80 % am Standort erhöht. Eine dauerhafte strukturelle Veränderung in dieser Hinsicht ist nicht zu erwarten.

Die ebenfalls gestiegene Menge gefährlichen Abfalls steht im Zusammenhang mit betrieblichen Schwankungen im Hinblick auf Reinigungs- Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen. Insgesamt lässt sich über die Jahre jedoch eine kontinuierliche Reduzierung gefährlicher Abfälle nachvollziehen (vgl. Abbildung 10).

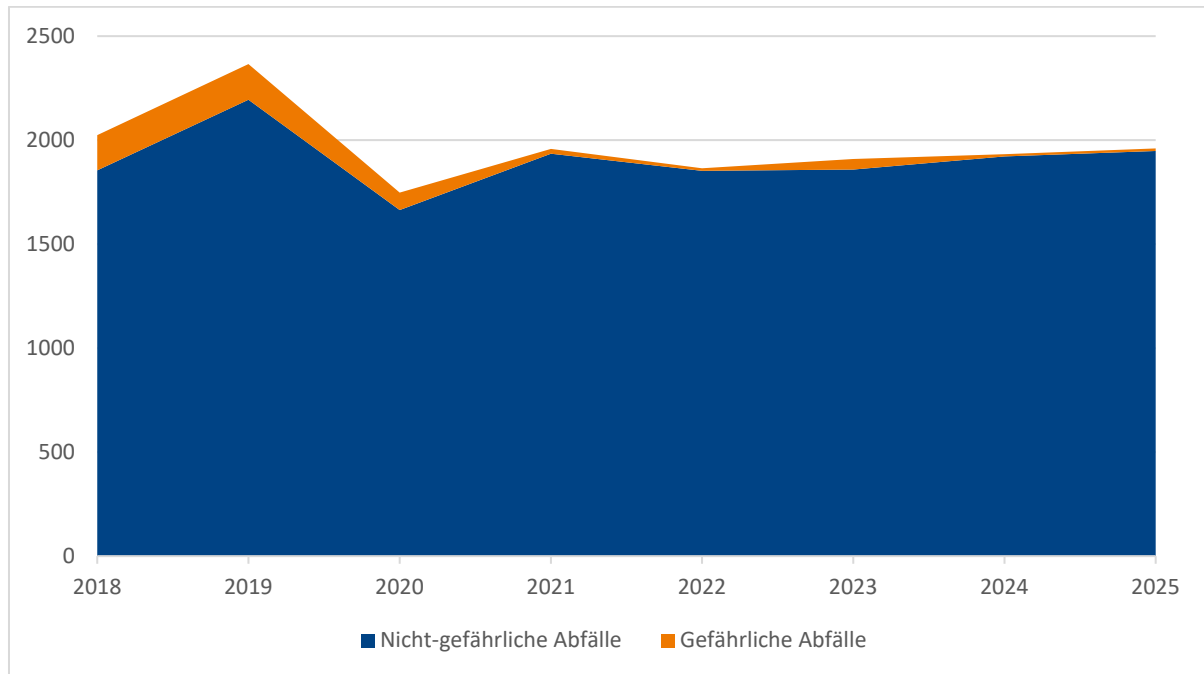


Abbildung 10: Entwicklung der Abfallmengen der GREIWING logistics group

Weiterhin ist eine gute Relation der Silierungsmengen zu den Mengen der Abfallentsorgung zu erkennen. Bei dem Prozess der Silierung werden Granulate aus Säcken oder BigBags lose in Container oder Auflieger umgefüllt, sodass die Verpackung als Abfall übrigbleibt. Aufgrund dessen ist dieser Prozess die abfallintensivste Tätigkeit bei GREIWING. Je nach Vorprodukt und Verunreinigungsgrad können BigBags und andere Verpackungen recycelt werden oder müssen der thermischen Verwertung zugeführt werden.

Der Anteil recycelter Abfälle konnte 2025 von 68,8 % auf 71,2 % erhöht werden, was einer Menge von 1.387,3 t entspricht. Die Verbesserung ist insbesondere auf die Zunahme verwertbarer Stoffströme sowie auf optimierte Trennprozesse zurückzuführen. Nicht zuletzt wurde dies sicherlich auch durch das Kreislaufwirtschaftsgesetz angestoßen. Gleichzeitig zeigt sich im täglichen Geschäft auch die Zunahme von Massengutlogistik (vgl. Silierungsmengen), sodass das Verpackungsaufkommen innerhalb der Lieferkette reduziert wird.

In Abbildung 11 ist die individuelle Entwicklung der Silierungsmengen in Tonnen dargestellt. Abgebildet sind ausschließlich die Standorte, an denen siliert wird. Obwohl die Mengen in Duisburg und Wesel abnehmen, ist der Anstieg in Raunheim, Worms und Hamburg deutlich zu erkennen. In

Anbetracht der Gesamtmengen wird eine kontinuierliche Steigerung sichtbar. Lag das Volumen 2021 noch bei 69.337 t, entwickelte es sich in diesem Geschäftsjahr auf insgesamt 107.806 Tonnen, was eine Zunahme von 14 % allein im Vergleich zum Vorjahr darstellt.

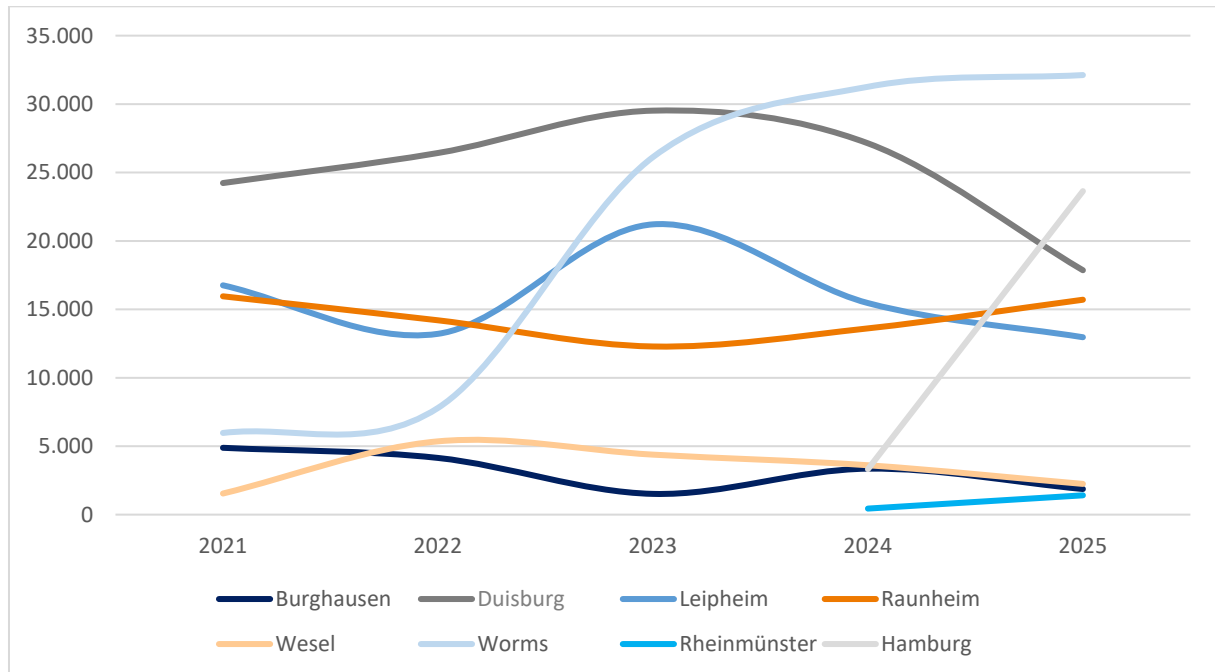


Abbildung 11: Entwicklung der Silierungsmengen (in t) von 2021 bis 2025 an den Silier-Standorten der GREIWING logistics group

Die Getrenntsammlungsquote an allen Standorten hat im Jahr 2024 das Ziel von 80,15 % erreicht. Daher sollte die Quote um weitere 2 % erhöht werden. Weil dieses Ziel im vergangenen Geschäftsjahr mit 76,6 % deutlich unterschritten wurde, wird es auf das laufende Geschäftsjahr ausgeweitet. Dies soll unter anderem über die konsequente Umsetzung der Abfallhierarchie erreicht werden. Zusätzlich werden jährlich seit 2023 zwei der eingesetzten Entsorger auditiert, um eine ordnungsgemäße Weiterbehandlung der Abfälle sicherzustellen.

3.5 Energie

In diesem und im folgenden Kapitel (3.6 Emissionen) basiert die betrachtete Datengrundlage ausschließlich auf den offiziellen Niederlassungen der GREIWING logistics group. Standorte, die in Mietobjekten oder Gebäuden/Grundstücken von Kunden, im speziellen Chemieparcs, beheimatet sind, werden von der Betrachtung ausgeschlossen. Grund dafür ist, dass die Gruppe an diesen Standorten keine Effizienzmaßnahmen außerhalb der Schulung von Mitarbeitenden durchführen kann, sodass die Beeinflussung des Energieverbrauchs stark erschwert ist.

Aufgrund der Transporttätigkeit stellt Diesel den Hauptenergieträger dar, der in der GREIWING logistics group genutzt wird. Mit einem Anteil von etwa 76 % am Gesamtenergieverbrauch wurden 2025 43 GWh Treibstoff für die Flotte verbraucht (vgl. Abbildung 12). Je ein Zehntel der verbrauchten Energie verteilt sich auf die Energieträger Gas und Strom, während das Heizöl lediglich 0,19 % des Verbrauchs ausmacht. Insgesamt ergibt sich für die Unternehmensgruppe im Geschäftsjahr 2025 ein Energieverbrauch von 56.761,4 MWh.

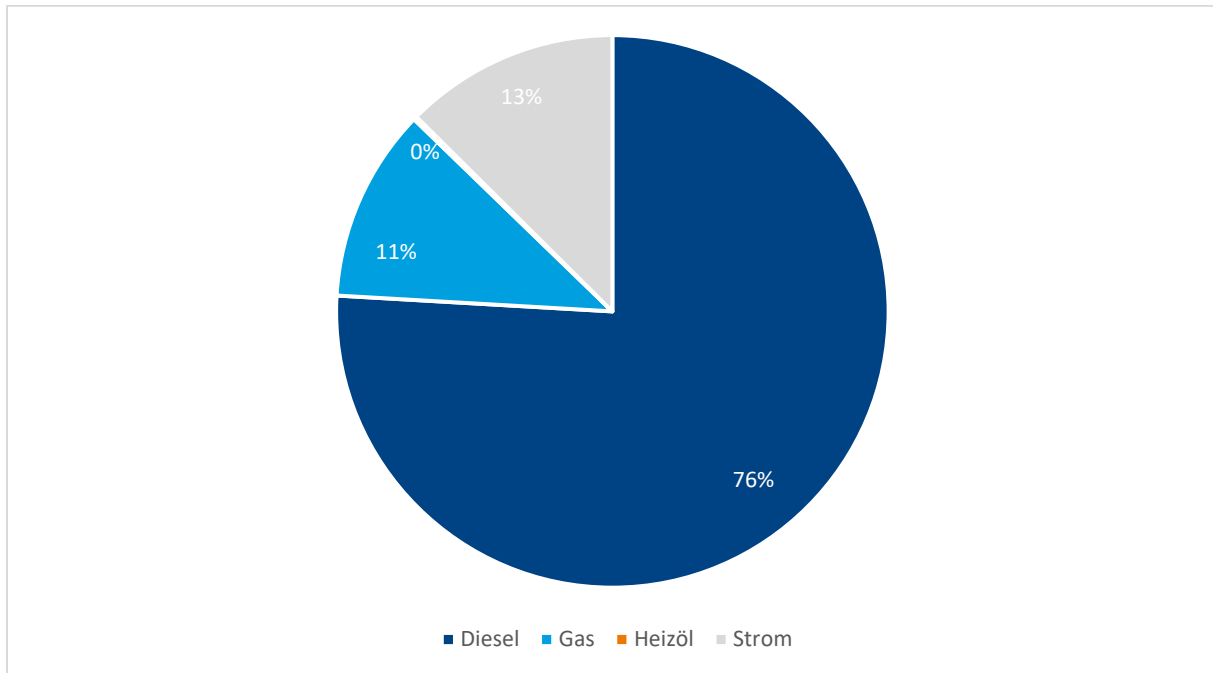


Abbildung 12: Anteile der Energieträger am Gesamtenergieverbrauch 2025 der GREIWING logistics group

Wie Tabelle 6 zeigt, konnte der Gesamtenergieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um weitere 6,8 % gesenkt werden. Die kontinuierliche Reduzierung zeigt sich vor allem beim Diesel, was auf effizientere Fahrzeuge und die Umstellung der Dienstwagenflotte auf Elektro zurückzuführen ist. Starke Schwankungen liegen vermeintlich im Bereich des Heizöls vor. Hier basieren die Werte systembedingt jedoch nur auf Bestellnachweisen und nicht dem tatsächlichen Verbrauch, sodass die Mengen nicht genau nach Jahren abgegrenzt werden können (vgl. Kapitel 3.5.3 Heizöl). Der Gasverbrauch hat 2025 deutlich zugenommen, während der Stromverbrauch nur leicht gestiegen ist.

Jahr	Gesamt	Diesel	Gas	Heizöl	Strom
2025	56.794.692	43.116.340	6.435.623	109.120	7.133.609
2024	60.913.729	48.111.946	5.676.054	226.110	6.899.619
2023	63.078.816	49.612.031	6.286.541	97.479	7.082.765
2022	76.527.918	57.861.187	9.674.957	169.789	8.821.985

Tabelle 6: Energieverbrauch der GREIWING logistics group von 2022 bis 2025 (in kWh)

3.5.1 Diesel

Mit Diesel als Hauptenergieträger, der durch GREIWING verbraucht wird, bilden die Treibstoffemissionen den größten Anteil an den insgesamt durch das Unternehmen verursachten Emissionen. Allein für den täglichen Einsatz der Zugmaschinen werden derzeit jährlich mehr als 4 Mio. Liter Diesel benötigt, die mehr als 12 Tonnen CO₂e erzeugen (s. Abbildung 13). Trotzdem wird durch die stetige Reduzierung der Menge deutlich, dass GREIWING die Problematik des hohen Verbrauchs und die damit zusammenhängende Verantwortung für ökologische und ökonomische Auswirkungen bewusst sind.

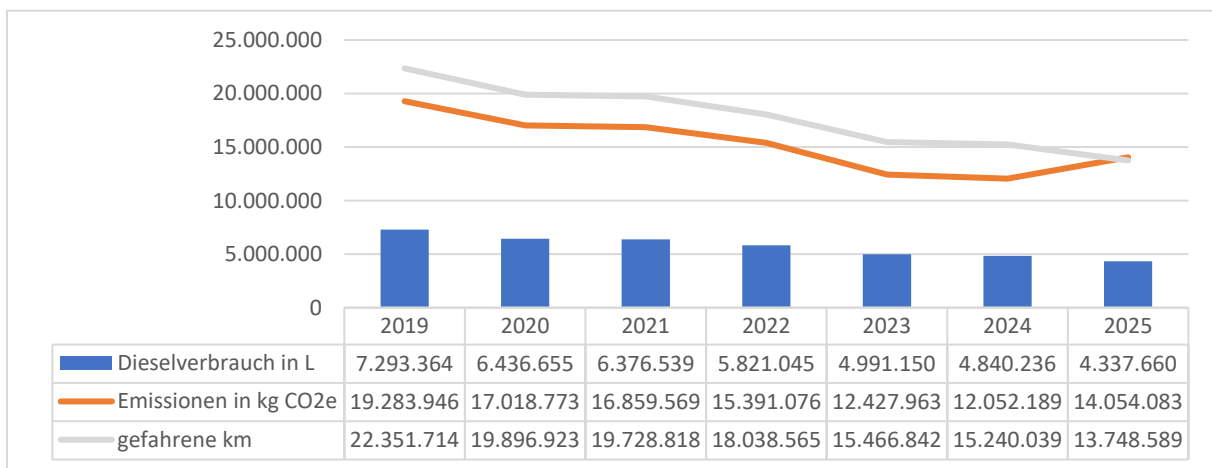


Abbildung 13: Dieselverbrauch und daraus entstandene Emissionen der Lkw der Greiwing logistics for you GmbH von 2019 bis 2025

Nicht nur bei der Greiwing logistics for you GmbH, auch bei der KTV Speditionsgesellschaft mbH wird das Ziel einer kontinuierlichen Reduzierung des Treibstoffverbrauchs verfolgt. Auch hier kommt die unternehmensweite Strategie der Anschaffung effizientester Zugmaschinen zum Einsatz, sodass seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2019 der durchschnittliche Verbrauch pro 100 km stetig gesenkt werden konnte (s. Abbildung 14). Der Unterschied zur Greiwing logistics for you GmbH ergibt sich durch die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsschwerpunkten. Während bei der KTV Speditionsgesellschaft mbH vermehrt Planenaufleger und Kranfahrzeuge zum Einsatz kommen, enthält der Fuhrpark der Greiwing logistics for you GmbH hauptsächlich Siloaufleger. Außerdem ist deren Fuhrpark wesentlich größer, sodass mehr alte Zugmaschinen, die einen höheren Verbrauch aufweisen als neuere Fahrzeuge, den Durchschnittswert pro 100 km erhöhen.

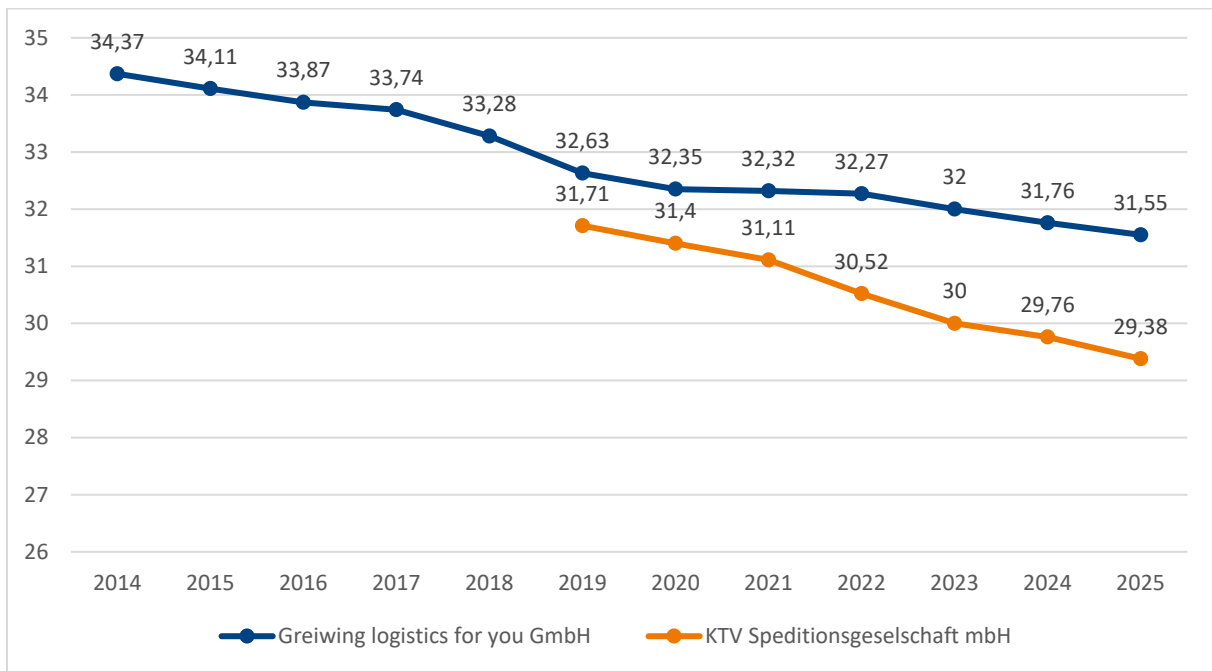


Abbildung 14: Entwicklung des durchschnittlichen Dieserverbrauchs in Liter pro 100 km in der GREIWING logistics group von 2014 bis 2025

Um die Überwachung und Reduzierung der Treibstoffverbräuche und resultierender Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1 und 3 zu ermöglichen, wird jeder von GREIWING durchgeführte Transport sowie die Transporte vollintegrierter Subunternehmer systemisch bilanziert. Die Berechnung basiert auf dem GHG Protokoll und die dafür benötigten Daten werden direkt digital aus dem verwendeten Telematiksystem ausgelesen. Auf Nachfrage wird auch Kunden die Auswertung spezifisch für ihr Unternehmen zur Verfügung gestellt, um ihnen die Reduzierung ihrer Treibhausgas-Fußabdrucks zu ermöglichen. Je nach Bedarf, bekommen sie die Informationen auf regelmäßiger Basis monatlich oder jährlich zugesendet.

Im Rahmen der Klimabilanz werden neben den direkten Emissionen (Scope 1) auch die sogenannten Well-to-Wheel (WTW)-Emissionen (Scope 3) berücksichtigt (s. Tabelle 7). Dieser Ansatz umfasst nicht nur die Verbrennung der eingesetzten Energieträger im Fahrzeug (TTW = Tank-to-Wheel), sondern auch die vorgelagerten Emissionen aus Förderung, Herstellung und Bereitstellung von Kraftstoffen bzw. Energie.

Jahr	Gefahrene Kilometer <i>(davon Lastkilometer)</i>	Verbrauchter Kraftstoff <i>(davon Lastkilometer)</i>	kg CO₂e (TTW; Scope 1) <i>(davon Lastkilometer)</i>	kg CO₂e (WTT; Scope 3) <i>(davon Lastkilometer)</i>	Tonnenkilometer
2019	22.351.714	7.293.364	19.473.283	4.157.217	414.517.718
	17.914.939	5.845.644	15.607.871	3.332.017	
2020	19.896.923	6.436.655	17.185.868	3.668.893	358.996.564
	15.951.561	5.160.330	13.778.081	2.941.388	
2021	19.728.818	6.415.812	17.130.217	3.657.013	350.383.726
	15.580.806	5.066.878	13.528.565	2.888.120	
2022	18.038.565	5.821.045	15.542.190	3.317.996	307.945.957
	13.732.116	4.431.354	11.831.715	2.525.871	
2023	15.466.842	4.949.389	13.214.870	2.821.152	260.383.145
	11.448.784	3.663.931	9.782.695	2.088.441	
2024	15.240.039	4.840.236	12.923.431	2.758.935	249.993.542
	11.306.480	3.590.938	9.587.804	2.046.835	
2025	13.748.589	4.337.660	11.581.605	2.472.478	226.572.852
	10.510.080	3.315.930	8.853.534	1.890.080	

Tabelle 7: Entwicklung der Transportemissionen bei der Greiwing logistics for you GmbH 2019 bis 2025

Für ein Logistikunternehmen ist dies besonders relevant, da die tatsächlichen Klimawirkungen des Transportgeschäfts nur durch die ganzheitliche Betrachtung entlang der gesamten Energiekette sichtbar werden. Zur besseren Vergleichbarkeit und Steuerung werden die Transportleistungen zusätzlich in Tonnenkilometern erfasst – einer Kennzahl, die transportierte Gütermenge und zurückgelegte Entfernung in Beziehung setzt. Durch die Verknüpfung von Tonnenkilometern mit den WTW-Emissionen können die Effizienz der Transporte transparent dargestellt und Potenziale zur Emissionsminderung gezielt identifiziert werden.

Gleichzeitig sind die Mitarbeitenden der Disposition angehalten Leerfahren zu vermeiden und damit die Leer-km-Quote zu reduzieren. Dieses Ziel kann jedoch niemals zu 100 % erreicht werden, weil für den Wechsel auf ein neues Produkt in der Regel eine Tankinnenreinigung erfolgen muss. Daher müssen hier unvermeidbare Leer-km zurückgelegt werden. Dennoch wird das Dispositionspersonal regelmäßig hierzu geschult, um die größtmögliche Effizienz zu erzielen.

In Bezug auf alternative Antriebe wurde der Einsatz einer elektrisch betriebenen Zugmaschine getestet. Deren Einsatz im Shuttleverkehr erscheint vielversprechend. Trotzdem ist eine Investition in den Bau und Betrieb von Ladeinfrastruktur für schwere Nutzfahrzeuge weiterhin nicht wirtschaftlich darstellbar. Das Interesse an der Umstellung auf elektrische Antriebe bleibt jedoch bei allen Stakeholdern bestehen und die Entwicklungen werden weiterverfolgt, mit dem Ziel die Emissionen des Unternehmens zu senken, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu verbessern und den Wünschen der Kunden zu entsprechen. Im laufenden Geschäftsjahr wird mit einer Bundesförderung für den Bau und Betrieb von Ladeinfrastruktur gerechnet. Dann soll in Kooperation mit Kunden an einem reduzierten Fußabdruck in Form von umweltfreundlichen Dienstleistungen gearbeitet werden.

3.5.2 Gas

In Tabelle 8 sind die Gasverbräuche von GREIWING für die Jahre 2023 bis 2025 dargestellt. Allgemein wird das Gas an allen Standorten zur Wärmeerzeugung genutzt. Zusätzlich dient es zur Erhitzung des Wassers für die Sanitäranlagen in Greven sowie der Lkw-Reinigungsanlagen der Standorte Worms, Duisburg, Burghausen, Wesel und Leipheim. Für die Berechnung der aus dem Gasverbrauch resultierenden Emissionen wurde der Emissionsfaktor des Umweltbundesamtes verwendet.

Standorte	2023		2024		2025	
	Gasverbrauch gesamt (in kWh)	Emissionen (in t CO ₂ e)	Gasverbrauch gesamt (in kWh)	Emissionen (in t CO ₂ e)	Gasverbrauch gesamt (in kWh)	Emissionen (in t CO ₂ e)
Barby	62.720	12,61	53.481	10,75	51.952	10,44
Burghausen	1.469.252	295,32	1.540.673	309,68	1.727.457	347,22
Duisburg	1.406.815	282,77	1.000.238	201,05	1.044.156	209,88
Greven	517.224	103,96	228.756	45,98	207.042	41,62
Hamburg	985.426	198,07	895.537	180,00	1.311.072	263,53
Leipheim	727.912	146,31	687.661	138,22	702.988	141,30
Raunheim	128.332	25,79	146.473	29,44	195.246	39,25
Rheinmünster						
Weiden	207.416	41,69	182.316	36,65	137.442	27,63
Wesel	295.490	59,39	280.852	56,45	348.014	69,95
Worms	485.954	97,68	660.066	132,67	710.254	142,76
Gesamt	6.286.541	1.263,59	5.676.054	1.140,89	6.435.623	1.292,98

Tabelle 8: Gasverbräuche und resultierende Emissionen der GREIWING logistics group 2023 bis 2025

Der Gasverbrauch der Gruppe hat im Geschäftsjahr 2025 deutlich zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr ist er um 11,5 % gestiegen. Dies ist auf die gestiegene Auftragslage im Spülbereich sowie

eine lange Heizperiode zurückzuführen. Eine signifikante Verringerung wäre in diesem Bereich nur möglich, wenn Heizsysteme gegen Varianten mit erneuerbaren Energien getauscht würden. Hier liegt der Fokus vor allem auf dem Konzept der Spülhallen, die mittelfristig auf die Nutzung von Strom zur Heißwasserbereitung umgestellt werden sollen. Außerdem soll am Standort Hamburg, Afrikastr. die alte Gasheizung gegen eine Wärmepumpe ausgetauscht werden, die auf die Bedarfe des Standorts zugeschnitten ist.

3.5.3 Heizöl

Tabelle 9 zeigt den Heizölverbrauch der Grewing logistics for you GmbH für die Heißwasserbereitung in der betriebsältesten Spülhalle am Standort Greven. Der Verbrauch ist jedoch nicht repräsentativ, weil die Daten nur den Einkaufsmengen entsprechen und nicht auf reale Verbräuche zurückzuführen sind.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Heizöl (in Liter)	24.495	19.314	15.577	48.899	20.744	10.011
Emissionen (in t CO₂e)	76,895	60,631	48,899	28,074	60,236	31,426
Anzahl Spülungen Waschhalle	n.a.	5.660	5.648	5.400	6.487	6.411

Tabelle 9: Heizölverbrauch und resultierende Emissionen der GREIWING logistics group

Eine effizientere Arbeitsweise ist hier größtenteils nicht möglich, da die Intensität der Reinigungsprozesse von der Art des transportierten Produkts sowie der Anzahl vorheriger Transporte mit demselben Produkt abhängt. Langfristig sollen die Emissionen durch ein neues Konzept für die Spülhallen reduziert werden, das ausschließlich auf der Nutzung erneuerbarer Energien basiert.

3.5.4 Strom

Der Stromverbrauch in der GREIWING logistics group ist seit 2021 kontinuierlich gesunken (s. Abbildung 15). Gleichzeitig ist ein deutlicher Anstieg des selbst erzeugt und genutzten PV-Stroms zu verzeichnen. Im Geschäftsjahr 2024 konnten mehr als 2 Mio. kWh Strom aus Sonnenenergie erzeugt werden, 2025 waren es knapp 3,7 Mio. kWh. Dadurch konnte auch der Anteil Strom aus dem öffentlichen Netz um weitere 220 Tsd. kWh reduziert werden. Somit macht selbst erzeugter PV Strom einen Anteil von 18,5 % am Gesamtverbrauch aus. Laut Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme (ISE) lag der Anteil erneuerbarer Energien am Strommix des öffentlichen Netzes in Deutschland 2025 bei 55 %. Bezieht man also den Anteil im öffentlichen Netz mit ein, konnte die

GREIWING logistics group 73 % und somit 5.462.778,09 kWh ihres Bedarfs aus erneuerbaren Energien decken.

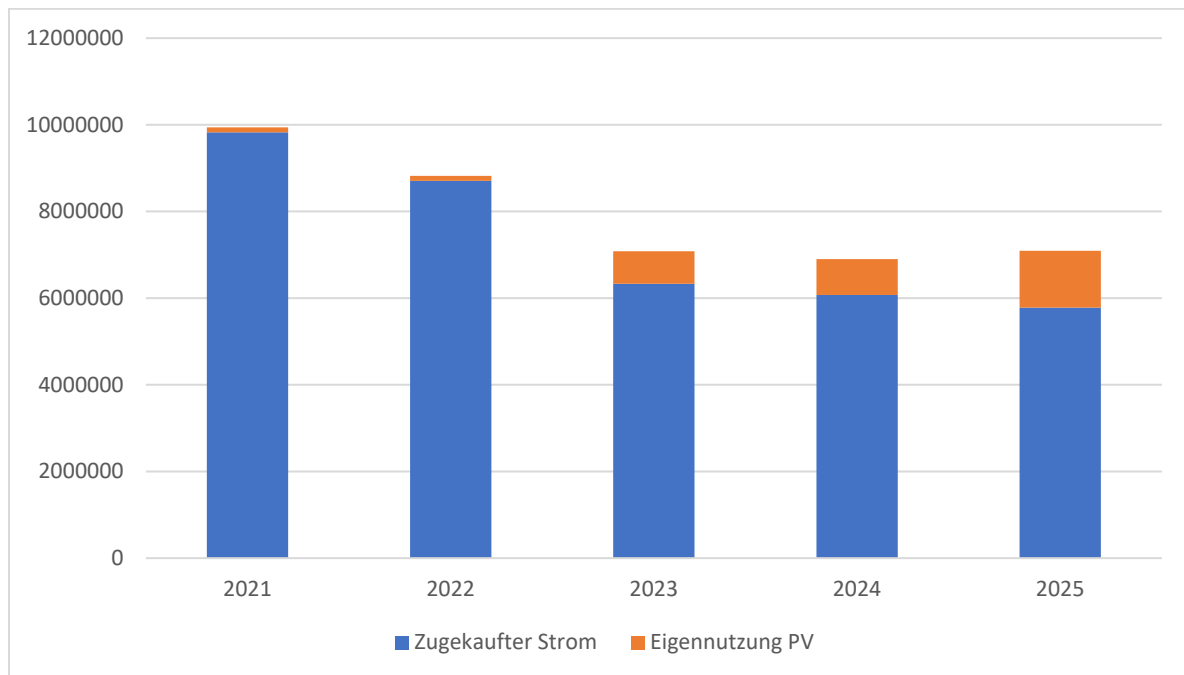


Abbildung 15: Gesamtverbrauch elektrischer Energie in der GREIWING logistics group von 2021 bis 2025 (in kWh)

In Tabelle 10 bis Tabelle 12 sind die Energieverbräuche für Strom pro Standort für die Jahre 2023 bis 2025 sowie die daraus entstandenen Emissionen dargestellt. Die Tabellen zeigen, dass der Gesamtanteil erneuerbarer Energien am Strommix in Deutschland in den letzten Jahren stark zugenommen hat, sodass die Emissionen sinken. Außerdem ist hier gut zu erkennen, dass im Laufe der Jahre immer mehr Standorte mit einer eigenen Photovoltaikanlage ausgestattet wurden. Dies verdeutlicht die bereits in Abbildung 15 dargestellte Entwicklung noch detaillierter.

Standort	Stromzukauf gesamt 2023 (in kWh)	PV-Eigennutzung (in kWh)	Emissionen 2023 (in t CO ₂ e)
Barby	66.375	0	25,16
Burghausen	720.866	0	273,21
Duisburg	1.636.946	0	620,40
Greven	292.246	0	110,76
Hamburg	572.979	0	217,16
Leipheim	359.384	110.017	136,21
Raunheim	223.555	106.335	84,73
Weiden	36.986	0	14,02
Wesel	1.045.051	0	396,07
Worms	1.488.444	533.581	564,12
Gesamt	6.332.832	749.933	2.441,83

Tabelle 10: Stromverbrauch 2023 nach Standorten der GREIWING logistics group

Standort	Stromzukauf gesamt 2024 (in kWh)	PV-Eigennutzung (in kWh)	Emissionen 2024 (in t CO ₂ e)
Barby	73.103	0	25,81
Burghausen	759.901	0	268,25
Duisburg	1.800.743	0	635,66
Greven	296.299	1.417	104,59
Hamburg	491.487	0	173,49
Leipheim	230.154	101.984	81,24
Raunheim	176.417	89.941	62,28
Rheinmünster	90.950	66.259	32,11
Weiden	31.038	0	10,96
Wesel	722.359	65.790	254,99
Worms	1.276.989	499.509	450,78
Gesamt	5.949.440	824.900	2.100,15

Tabelle 11: Stromverbrauch 2024 nach Standorten der GREIWING logistics group

Standort	Stromzukauf gesamt 2025 (in kWh)	PV-Eigennutzung (in kWh)	Emissionen 2025 (in t CO ₂ e)
Barby	77.757	0	26,75
Burghausen	776.627	0	267,16
Duisburg	1.469.001	381.000	505,34
Greven	268.887	71.883	94,92
Hamburg	658.202	0	226,42
Leipheim	205.803	106.922	70,80
Raunheim	165.718	97.392	57,01
Rheinmünster	170.842	81.451	58,77
Wesel	779.175	79.530	268,04
Worms	1.247.458	495.962	429,13
Gesamt	5.819.470	1.314.139	2.007,22

Tabelle 12: Stromverbrauch 2025 nach Standorten der GREIWING logistics group

Mittlerweile sind 7 von 10 Niederlassungen mit eigenen PV Anlagen ausgestattet, die eine Gesamtleistung von 4,2 MWp aufweisen. Im laufenden Geschäftsjahr wird eine weitere Anlage in Burghausen in Betrieb genommen, sodass noch einmal knapp 1 MWp an Leistung hinzukommt. Insgesamt wurden 2025 1,3 MWh selbst erzeugter Solarstrom verwendet.

Vor allem der Standort Wesel konnte trotz Zubau einer neuen Lagerhalle inkl. Werkstatt seinen Strombedarf aus dem öffentlichen Netz um ca. ein Viertel reduzieren. Dies liegt vor allem an der Nutzung des eigenen Photovoltaik-Stroms sowie der Abschaltung energieintensiver Trocknungcontainer.

3.6 Emissionen

Emissionen beschreiben sowohl natürlich emittierte als auch anthropogene Gase. Diese äußern sich auf verschiedene Arten und können über unterschiedliche Sinne wahrgenommen werden. Kritisch sind vor allem die anthropogenen Gase, da sie das Gleichgewicht stören, sodass zu viele schädliche Luftemissionen wie Treibhausgase entstehen. Betrachtet werden außerdem spezifische Luftemissionen und umweltbeeinflussende Emissionen wie Licht, Lärm und Geruch.

Die GREIWING logistics group ist sich bewusst, dass ihre Geschäftstätigkeit die Nutzung einer großen Menge fossiler Brennstoffe benötigt. Daher werden Investitionen in Projekte zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks getätigt, um multilaterale Übereinkünfte wie das Pariser Klimaabkommen

und den Green Deal der EU zu unterstützen. Die Investitionen zielen auf die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien, die Erhöhung der Energieeffizienz sowie den Einkauf nachhaltiger Produkte ab. Hierfür arbeiten wir aktiv mit Lieferanten und Kunden zusammen.

In der wirtschaftlichen Betrachtung wird die Entstehung von Emissionen auf das gesamte Lieferkettensystem bezogen und in drei Bereiche (Scopes) unterteilt. Der erste Scope umfasst alle Emissionen, die unmittelbar durch die Geschäftstätigkeit verursacht werden, also durch die Standorte selbst sowie die Firmenfahrzeuge. Der zweite Scope umfasst alle Emissionen, die durch die Nutzung von Energie entstanden sind. Der dritte Scope teilt sich wiederum in Emissionen der vorgelagerten und der nachgelagerten Lieferkette und berücksichtigt primär passiv verursachte Emissionen wie das Pendelverhalten der Mitarbeitenden, Investitionen und Anlagegüter sowie Geschäftsreisen und die Herstellung eingekaufter Güter.

In Abbildung 16 wird die Entwicklung der Emissionsmengen aus Scope 1 und 2 in der GREIWING logistics group deutlich. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung der verursachten Emissionen, da sie kontinuierlich sinken, obwohl die Unternehmensgruppe wächst. Die entsprechenden Zusammenhänge und Hintergründe werden in den kommenden Unterkapiteln detaillierter beschrieben. Die Emissionen des Scope 3 können noch nicht vollständig erfasst werden.

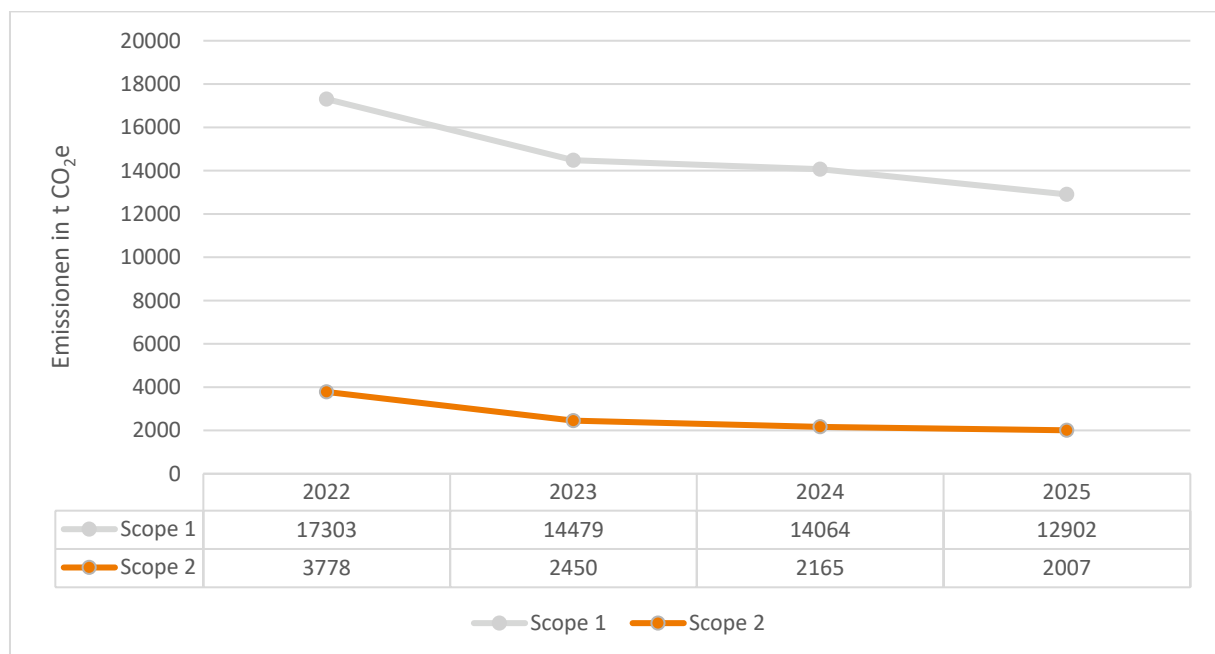


Abbildung 16: Entwicklung der Emissionen in der GREIWING logistics group von 2022 bis 2025

Deutlich wird, dass der Scope 1 bei GREIWING mit 72,7 % den größten Teil der Emissionen ausmacht (vgl. Abbildung 17). Dies ist auf die große Menge Diesel zurückzuführen, die für die Spediti-
onsaktivitäten verbraucht wird. Sie macht außerdem den größten Anteil der Scope 3 Emissionen aus, sodass diese Kategorie mit 2.865 Tonnen CO₂e die zweitgrößte darstellt. Am geringsten fallen

die Emissionen in Scope 2 aus, was auf den starken Zubau erneuerbarer Energien an den Standorten sowie allgemein im Deutschen Strommix zurückzuführen ist. Insgesamt ergibt sich im Jahr 2025 eine Emissionsbelastung von 17.771,09 t CO₂e durch die Geschäftstätigkeit der GREIWING logistics group.

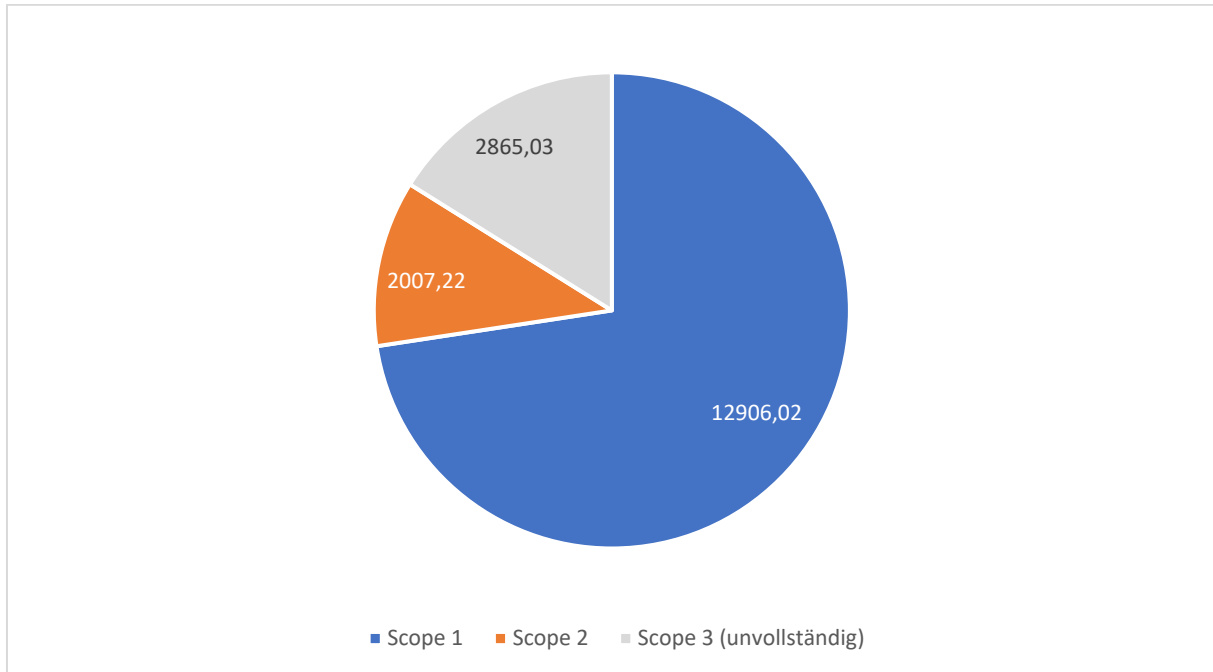


Abbildung 17: Emissionen der GREIWING logistics group nach Scopes für das Geschäftsjahr 2024 (in t CO₂e)

Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen vom Deutschen Umweltbundesamt. Die Berechnungsmethode der Emissionen basiert auf dem GHG-Protokoll und entspricht den Rahmenbedingungen der DIN EN 16258. Als Basisjahr wird 2024 angelegt, weil zu diesem Zeitpunkt die KTV Speditionsgesellschaft mbH vollständig als Tochterunternehmen in die Gruppe aufgenommen wurde.

3.6.1 Scope 1

In Scope 1 werden in der GREIWING logistics group alle Emissionen erfasst, die durch die Nutzung von Erdgas, Heizöl und Diesel entstanden sind. Während das Heizöl und das Erdgas zur prozessbedingten Erhitzung von Wasser in den Spülhallen verwendet wird, dient das Erdgas zusätzlich zur Beheizung der Läger mittels Gasdunkelstrahlern und teilweise auch der Warmwasserbereitung für die Sanitäranlagen. Deutlich wird, dass Diesel mit knapp 90 % den größten Anteil ausmacht (vgl. Tabelle 13).

Energieträger	Emissionen 2023 (in t CO ₂)	Emissionen 2024 (in t CO ₂)	Emissionen 2025 (in t CO ₂)
Gas	1.263,59	1.140,89	1.292,98
Heizöl	28,07	60,24	31,43
Diesel	13.214,87	12.923,43	11.581,61
Gesamt	14.506,53	14.124,56	12.906,02

Tabelle 13: Scope 1 Emissionen der GREIWING logistics group 2023 bis 2025

ZIEL

Für das Geschäftsjahr 2025 lag das Reduzierungsziel für die in Scope 1 erzeugten Emissionen der Gruppe bei 13.000 t CO₂e. Trotz des stark gestiegenen Gasverbrauchs führten die deutlich reduzierten Dieselemissionen dazu, dass das Ziel insgesamt erreicht werden konnte. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Verringerung von mehr als 1.000 Tonnen. Deswegen wird für das aktuelle Geschäftsjahr ein neues Reduzierungsziel von weiteren 7 % im Vergleich zum Vorjahr aufgestellt:

Die Scope 1 Emissionen der GREIWING logistics group werden am Ende des Geschäftsjahres 2026 bei maximal 12.000 Tonnen CO₂-Äquivalente liegen.

MASSNAHMEN

Zur Erreichung des Ziels wurden einige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Zum einen werden weiterhin alle drei Jahre die Zugmaschinen durch neuere, effizientere Generationen ausgetauscht. Zum anderen wird GREIWING damit fortfahren, die Dienstwagenflotte auf elektrisch betriebene Fahrzeuge umzustellen. Dies dient außerdem der Reduzierung von Geräuschemissionen durch den Lärmpegel der Verbrennungsmotoren. Um dies weiter zu fördern, erfolgte 2025 die Fertigstellung der Installation von Ladeeinrichtungen an allen regulären Niederlassungen. Mittlerweile sind bereits knapp 20 % der PKW-Flotte umgestellt worden.

Zusätzlich erfolgen weitere Schulungen der Mitarbeitenden zu umweltschonender Fahrweise, auch durch externe Dienstleister wie den Zugmaschinenherstellern. Dabei wird auch auf die Wichtigkeit der regelmäßigen Überprüfung des Reifendrucks hingewiesen und ein Anreizsystem für effiziente Fahrweisen wurde etabliert. Weitere Informationen befinden sich im jährlichen Schulungsbericht.

3.6.2 Scope 2

Bereits in Kapitel 3.5.4 Strom wurden die Emissionen aus dem Stromzukauf und dessen Nutzung dargestellt sowie nach Niederlassungen aufgesplittet. Die kontinuierliche Verringerung der Emissionen im Scope 2 sind auf die Installation weiterer unternehmenseigener PV Anlagen zurückzuführen. An den jeweiligen Standorten wird direkt deutlich, dass die Leistung der PV Anlage den Bedarf an Strom aus dem öffentlichen Netz reduziert. Dadurch reduzieren sich automatisch die verursachten Emissionen, weil durch die Nutzung der Sonnenenergie keine Emissionen entstehen.

2023 ist die Anlage in Worms in Betrieb genommen worden, sodass dauerhaft ca. ein Drittel des Strombedarfs am Standort hierüber gedeckt werden können. In Worms wird der erzeugte Strom der PVA nicht nur in den beiden neuen Hallen genutzt, sondern am gesamten Standort. Dadurch liegt die Eigenverbrauchsquote kontinuierlich bei rund 80 % (vgl. Tabelle 14 bis Tabelle 16). In Raunheim entspricht der Eigenverbrauch dagegen immer knapp unter 15 %, was zeigt, dass die Anlage für die aktuellen Bedarfe zu groß ausgelegt ist und mittelfristig ein Batteriespeicher zur Optimierung angeschafft werden sollte. Ähnlich sind die Werte in Rheinmünster, Wesel und Duisburg, speziell Halle 1 und 4. Alle diese Anlagen zeigen recht hohe Einspeisewerte. In Leipzig (56 %) und Duisburg, Halle 6 (61 %) wird über die Hälfte des erzeugten Stroms selbst genutzt. Die älteste Anlage in Wesel dient ausschließlich zur Einspeisung des erzeugten Stroms in das öffentliche Netz.

2025

Standort	kWp	Erzeugung (in kWh)	Eigennutzung (in kWh)	Einspeisung (in kWh)
Duisburg	432	364.145,48	90.000,00	274.145
	566	461.274,94	81.000,00	380.275
	444	342.000,00	210.000,00	39.448
Greven	99	81.784,28	71.882,60	10.054,88
Leipheim	204	192.343,68	106.922	82.613,00
Raunheim	749	695.363,00	97.391,46	568.642,18
Rheinmünster	670	658.381,91	81.450,47	583.014,00
Wesel	129	79.422,31	0	79.422,31
	117	116.440,00	26.670,00	69.141,95
	125	52.860,00	52.860,00	0
Worms	649	645.960,02	495.962,19	158.873,78
Summe	4.183	3.689.975,62	1.314.138,72	2.245.630,52

Tabelle 14: Leistung der Photovoltaikanlagen 2025

2024

Standort	kWp	Erzeugung (in kWh)	Eigennutzung (in kWh)	Einspeisung (in kWh)
Wesel	129,06	81.217,93	0	81.217,93
	116,76	55.040,00	9.520,00	30.620,7
	125,16	56.270,00	56.270,00	0
Leipheim	204	164.011,00	101.984,07	69.268,00
Raunheim	749	623.110,68	89.941,16	459.191,73
Worms	648,8	589.206,91	499.508,68	96.742,70
Rheinmünster	669,8	547.920,68	66.259,23	478.928,83
Greven	99,18			2.000,00
Summe	2.741,76	2.116.777,20	823.483,14	1.217.969,89

Tabelle 15: Leistung der Photovoltaikanlagen 2024

2023

Standort	kWp	Erzeugung (in kWh)	Eigennutzung (in kWh)	Einspeisung (in kWh)
Wesel	129,06	96.281,09	0	96.281,09
Leipheim	204	174.346	110.017	64.329
Raunheim	749	725.548,28	106.334,89	586.287,35
Worms	648,8	643.243,64	533.581,28	106.509,69
Summe	1.972,78	1.639.419,01	749.933,17	856.559,81

Tabelle 16: Leistung der Photovoltaikanlagen 2023

Im ANHANG befindet sich eine detaillierte Aufstellung der einzelnen Luftschadstoffe pro Niederlassung von 2022 bis 2025. Sie sind nach Standorten differenziert und zeigen stellvertretend, dass in den CO₂-Äquivalenten (CO₂e) neben dem bekannten Kohlenstoffdioxid auch diverse andere Treibhausgase einbezogen werden. Tabelle 17 zeigt, dass das Gesamtgewicht der spezifischen Luftschadstoffe in den letzten Jahren kontinuierlich auf 4.145 kg reduziert werden konnte. Trotzdem wird deutlich, dass deren Anteil im Vergleich zum Kohlenstoffdioxid sehr gering ist und nur ca. 0,2 % des in Kapitel 3.5.4 angegebenen CO₂-Äquivalents ausmacht.

Luftschadstoff	2022 (in kg)	2023 (in kg)	2024 (in kg)	2025 (in kg)
Schwefeloxide (SO _x)	1.549,6	1.127,2	1.059,0	1.030,5
Stickstoffoxide (NO _x)	3.090,6	2.248,2	2.112,1	2.055,2
Kohlenstoffmonoxid (CO)	1.471,3	1.070,0	1.005,5	978,4
Feinstaub	69,7	50,7	47,6	46,3
Schwermetalle	52,2	38,0	35,7	34,7
Gesamt	6.233,4	4.534,1	4.259,9	4.145,1

Tabelle 17: Entwicklung der Luftschadstoffe von 2022 bis 2025

ZIEL

Das Reduzierungsziel von max. 1.800 Tonnen CO₂e Emissionen im Bereich Scope 2 konnte auch im Geschäftsjahr 2025 nicht erreicht werden, weil die Photovoltaikanlage am Standort Burghausen erst im laufenden Geschäftsjahr in Betrieb gegangen ist. Trotzdem konnte ein großer Fortschritt zur Erreichung des Ziels verzeichnet werden. Dementsprechend wird die Zielsetzung einer Reduzierung der Emissionen um 10 % für das aktuelle Geschäftsjahr weiterverfolgt:

Die von der GREIWING logistics group verursachten Emissionen der Kategorie Scope 2 werden für das Geschäftsjahr 2026 maximal 1.800 Tonnen CO₂e betragen.

MASSNAHMEN

Zur Zielerreichung soll neben der Inbetriebnahme der Burghausener Photovoltaikanlage auch das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 beitragen, dass die Effizienzsteigerung hinsichtlich des Energieverbrauchs der Standorte zum Ziel hat. Eine der zusammenhängenden Maßnahmen ist die Anschaffung neuer Ladegeräte für die eingesetzten Staplerbatterien. Aufgrund des integrierten intelligenten Lademanagements wird so der Stromverbrauch um 14 % gegenüber den bisher verwendeten Ladegeräten reduziert. Zusätzlich erhöht sich die Lebensdauer der Staplerbatterie um 10 %, wodurch die Verwendung der Batterie ein halbes Jahr länger möglich ist. Dies sollte sich wiederum positiv auf die Emissionen des Scope 3 auswirken, weil insgesamt weniger Batterien neu gekauft oder entsorgt werden müssen. Trotzdem werden im Sinne der suffizienten Ressourcennutzung nicht alle Geräte gleichzeitig ausgetauscht, sondern alte und kaputte Geräte sukzessive ersetzt oder nach Bedarf zwischen den Standorten getauscht.

Des Weiteren werden standortbezogene Maßnahmen aus den vergangenen Energieaudits durchgeführt. Dazu zählt die Kontrolle der Druckluftleitungen auf Leckagen und die richtige Einstellung von Geräten. Zusätzlich wird die Umrüstung weiterer Hallen und Büros auf LED Beleuchtung weiterverfolgt. Derzeit sind knapp 80 % der GREIWING Betriebsflächen mittels LED beleuchtet.

3.6.3 Scope 3

In Scope 3 sollen alle vor- sowie nachgelagerten Emissionen erfasst werden, die durch die Geschäftstätigkeit verursacht wurden. Da die GREIWING logistics group ausschließlich Dienstleistungen anbietet und niemals in Besitz der gehandhabten Produkte ist, treffen einige der zu bilanzierenden Kategorien im Bereich Scope 3 nicht auf die Unternehmensgruppe zu. Dazu zählen der vorgelagerte sowie nachgelagerte Transporte und Verteilung sowie die Verarbeitung, Nutzung und Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende. Weil GREIWING selbst transportiert, müssen die zusammenhängenden Emissionen der Kategorie Scope 1 zugeordnet werden. Außerdem gibt es in der GREIWING logistics group keine vermieteten oder verleaste Sachanlagen, Franchises oder Investitionen in Kreditnehmer, Beteiligungen oder Projektfinanzierungen. Somit entstehen keine nachgelagerten Emissionen im Sinne des Scope 3 entsprechend GHG Protocol.

Daher befinden sich in den folgenden Kapiteln nur Berechnungen zu vorgelagerten Emissionen. Relevante Größen in dieser Kategorie werden die Bilanzen eingekaufter Güter und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter und Abfall sein. Da die Emissionsbilanzierung von kleinen sowie großen Wirtschaftsunternehmen sich derzeit vielfach noch im Aufbau befindet, ist eine vollständige Erfassung des realen Scope 3 von GREIWING noch nicht möglich. Trotzdem wird weiterhin daran gearbeitet, die unbekannten externen Daten zu sammeln und auszuwerten. Parallel wird auch intern kontinuierlich daran gearbeitet, die Auswertung vorhandener Daten entsprechend den Anforderungen zu differenzieren.

Aktuell kann bereits ein Teil der Emissionen aus Scope 3 bilanziert werden. Den mit Abstand größten Anteil machen die Emissionen der Vorkette des Diesels aus (86 %). Hier war die GREIWING logistics group im Geschäftsjahr 2025 für knapp 2,5 Tonnen CO₂e verantwortlich. Den geringsten Anteil hingegen haben Emissionen aus Dienstreisen mit dem Zug. Sie belaufen sich auf 61,32 kg CO₂e.

Der zweitgrößte Emittent sind die vorgelagerten Gasemissionen mit 256,5 Tonnen CO₂e. Weiterhin konnten die Emissionen der Vorkette des Erdgases, des Heizöls und von Dienstreisen mit dem Flugzeug ermittelt werden. Die Emissionen zum Pendelverhalten der Mitarbeitenden stellen einen

Näherungswert dar, weil die zugrundeliegenden Daten für die Hochrechnung ausschließlich an einem Standort erhoben wurden und bereits drei Jahre alt sind. Trotzdem ist die Menge im Verhältnis zu den anderen Scope 3 Kategorien von deutlicher Relevanz. Abbildung 18 zeigt, dass das Pendeln der Mitarbeitenden den drittgrößten Anteil der Scope 3 Emissionen ausmacht. Da Heizöl nur an einem Standort verwendet wird, ist dessen Anteil gemeinsam mit den Emissionen aus Dienstreisen mit dem Zug so gering, dass sie in der Abbildung nicht sichtbar sind. Insgesamt belaufen sich die bisher ermittelbaren Scope 3 Emissionen auf 2.865 Tonnen CO₂e.

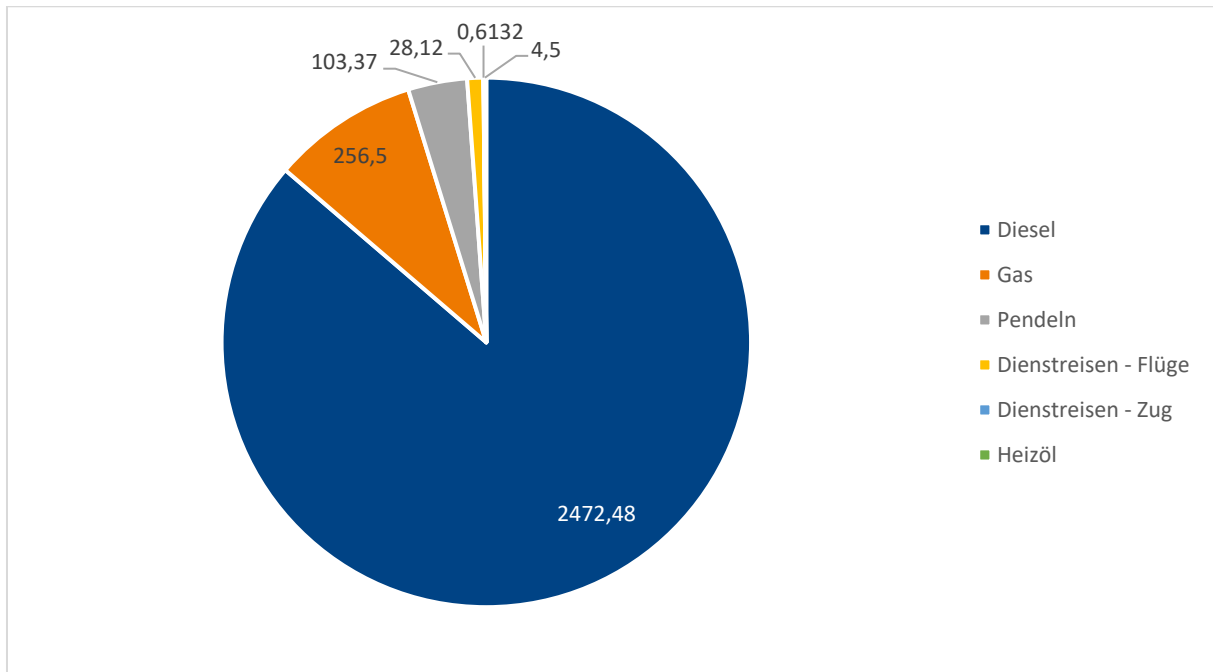


Abbildung 18: Scope 3 Emissionen der GREIWING logistics group 2025 (in t CO₂e)

BRENNSTOFF

Wie in Kapitel 3.5.1 beschrieben, werden bei GREIWING die Transportemissionen systematisch in Form von TTW- und WTW-Emissionen erfasst. Zieht man diese beiden Werte voneinander ab, bleiben die Emissionen aus der Herstellung des Treibstoffs übrig (s. Tabelle 18). Die Kategorien unterscheiden direkte Emissionen aus der Nutzung des Treibstoffs „Tank-to-Wheel“ (TTW), die vorgelagerten Emissionen aus der Herstellung und Distribution des Treibstoffs „Well-to-Tank“ (WTT) und die gesamte Wertschöpfungskette „Well to Wheel“ (WTW). Hierin sind außerdem die vollintegrierten Subunternehmer von GREIWING erfasst. In den vergangenen drei Geschäftsjahren konnte die Emissionen in diesem Bereich um knapp 400.000 Tonnen gesenkt werden.

Jahr	WTT-Emissionen Diesel (in t CO ₂ e)	Vorgelagerte Emissionen Erdgas (in t CO ₂ e)	Vorgelagerte Emissionen Heizöl (in t CO ₂ e)	Gesamt
2023	2.821,15	251,5	4,0	3.076,65
2024	2.758,94	227,0	9,3	2.995,24
2025	2.472,48	256,5	4,5	2.733,48

Tabelle 18: Treibstoffemissionen der Greiwing logistics for you GmbH 2023 bis 2025

In Bezug auf die Herstellung des genutzten Erdgases gab es 2024 eine deutliche Verringerung um 24 Tonnen, während im letzten Geschäftsjahr der Wert sogar leicht höher lag als im Jahr 2023. Dies ist auf die stark gestiegene Verbrauchsmenge zurückzuführen.

Da im Kontext des Heizölverbrauchs die Mengen nicht konkreten Geschäftsjahren zugeordnet werden können, zeigen sich auch im Bereich der Vorkette starke Schwankungen der entstandenen Emissionen. Die 2025 eingekauften Mengen sorgten für 4,5 Tonnen CO₂e von der Erdölquelle bis in unseren Tank.

DIENSTREISEN

Dienstreisen werden in der GREIWING logistics group zum Austausch mit Kunden, Dienstleistern und Lieferanten unternommen, aber auch um Mitarbeitende entsprechend des Arbeitsaufkommens an verschiedenen Standorten einsetzen zu können. Im Jahr 2022 wurden von GREIWING 2.834 dienstliche Übernachtungen in Anspruch genommen (s. Abbildung 19). Im folgenden Jahr konnte die Zahl der dienstlichen Übernachtungen um zwei Drittel auf 958 gesenkt werden. Seitdem hat die Anzahl wieder kontinuierlich zugenommen. Bisher konnten jedoch keine adäquaten Emissionswerte hierfür ermittelt werden.

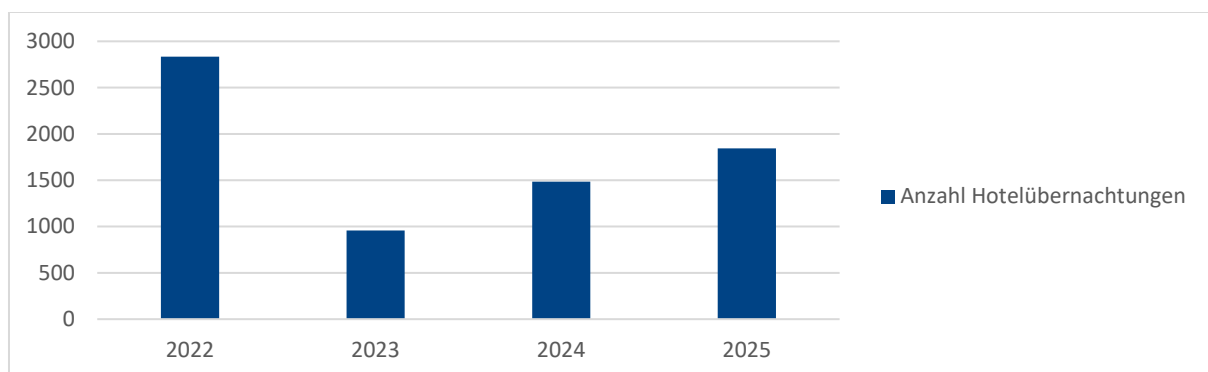


Abbildung 19: Entwicklung dienstlicher Hotelübernachtungen 2022-2025

Wenn die entsprechenden Anreisen nicht mit einem Dienstwagen oder Poolfahrzeug erfolgt sind, wurden die Alternativen Zug oder Flugzeug genutzt. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Reisen innerhalb Deutschlands. Nachdem im Geschäftsjahr 2024 Dienstreisen mit dem Zug zugenommen und Flugreisen im Vergleich zum Vorjahr nur noch halb so viel Emissionen verursacht haben, zeigt sich im letzten Geschäftsjahr wieder eine gegenteilige Entwicklung (vgl. Tabelle 19). Aufgrund der Umstellung der Niederlassung Burghausen auf das neue SAP-System waren viele Dienstreisen der Abteilungen Prozessmanagement und IT zum Standort nötig. Aus zeitlichen Gründen wird hier die Nutzung des Flugzeugs vorgeschrieben. Dementsprechend verursachten Dienstreisen 2025 28,18 t CO₂e. Eine Reiserichtlinie gibt es in der Unternehmensgruppe nicht.

Monat	Zugreisen 2023 (in kg CO ₂ e)	Flugreisen 2023 (in kg CO ₂ e)	Zugreisen 2024 (in kg CO ₂ e)	Flugreisen 2024 (in kg CO ₂ e)	Zugreisen 2025 (in kg CO ₂ e)	Flugreisen 2025 (in kg CO ₂ e)
Januar	-	282	-	711	2,04	746
Februar	-	422	18,26	237	8,77	4.216
März	-	576	-	736	13,74	2.551
April	1,04	3.990	13,54	448	0,06	1.865
Mai	-	754	19,74	1.226	22,07	2.461
Juni		1.255	0,18	553	2,06	8.601
Juli	0,22	560	8,44	273	3,98	2.611
August	2,64	930	18,18	395	-	746
September	3,9	1.461	30,02	829	-	1.840
Oktober	-	1.868	27,08	1.151	1,31	1.122
November	15,89	2.518	25,93	618	5,27	2.892
Dezember	2,52	1.075	3,15	588	2,02	1.119
Gesamt	26,21	15.691	164,52	7.729	61,32	28.122
<i>Emissionen pro Weg</i>	<i>1,38</i>	<i>160,11</i>	<i>3,66</i>	<i>77,29</i>	<i>1,66</i>	<i>262,82</i>

Tabelle 19: Emissionen aus Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln 2023 bis 2025

PENDELAUFKOMMEN

Im Rahmen der Teilnahme der Unternehmenszentrale in Greven am „Ways2Work“-Projekt des Landes NRW wurden 2023 die Pendelstrecken der Mitarbeitenden des Standorts inkl. des genutzten Verkehrsmittels erfasst. Wie Tabelle 20 zeigt, wird der Großteil der Arbeitswege des Personals in Greven mit dem Auto zurückgelegt. Für lediglich 9,63 % der Pendelstrecke werden öffentliche Verkehrsmittel genutzt, das Fahrrad schneidet mit 1,3 % am geringsten ab.

Verkehrsmittel	Gesamt-km pro Tag	Verbrauch	Emissionsfaktor
PKW Diesel-betrieben	1.298	7 L/100 km	1 L = 9,96 kWh 0,266 kg CO ₂ e/kWh
PKW Benzin-betrieben	1.294	7,7 L/100 km	1 L = 9 kWh 0,264 kg CO ₂ e/kWh
PKW Hybrid	60	Annahme 1:3 (Strom:Diesel)	
PKW elektrisch	20	13,8 kWh/100 km	2019 – 412 g/kWh 2020 – 370 g/kWh 2021 – 411 g/kWh 2022 – 434 g/kWh 2023 – 435 g/kWh
E-Bike	40	0,3 kWh /100 km	
Zug Nahverkehr	289		60 g/km

Tabelle 20: Pendelaufkommen der Mitarbeitenden in Greven mit angenommenen Durchschnittsverbräuchen und dazugehöriger Emissionsfaktoren, Stand Q1 2023

Diese Werte sind jedoch nicht repräsentativ für den gesamten Unternehmensverbund, da an anderen Standorten wesentlich häufiger Fahrräder genutzt werden und auch kürzere Strecken zurückgelegt werden müssen. Zusätzlich fehlt der Einbezug der durchschnittlichen Krankheitstage und Tage, an denen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten genutzt wurde. Außerdem entsprechen 28 Urlaubstage nur der Grundlage, Teilzeitkräfte und Werkstudierende haben entsprechend ihrer Stundenzahl weniger Urlaubstage, langjährige Mitarbeitende bekommen alle 5 Jahre einen Tag hinzu. Dementsprechend müsste für die Urlaubstage ebenfalls ein adäquater Mittelwert bestimmt werden. Eine individuelle Befragung aller Standorte ist geplant.

Um dennoch die Verminderung Pendel-bedingter Emissionen anzustreben, wurden einige Maßnahmen umgesetzt. Demnach erhalten alle Auszubildenden der Unternehmensgruppe das Deutschlandticket, um auf Kosten der Firma den öffentlichen Nahverkehr nutzen zu können. Außerdem wurde eine Standortanalyse durchgeführt, die den Mitarbeitenden aufzeigt, wie sie die öffentlichen Verkehrsmittel für ihren Arbeitsweg nutzen können. Diese ist für alle Mitarbeitenden

zugänglich in der unternehmensinternen GREIWING-App. Außerdem wird jährlich auf die Vorteile von Fahrgemeinschaften hingewiesen und das Personal dazu ermutigt, Angebote oder Gesuche zu veröffentlichen.

3.6.4 Licht-, Lärm- und Geruchsemissionen

Hinsichtlich Lichtverschmutzung oder Geruchsbelästigung wurden bisher keine offiziellen Messungen bei GREIWING durchgeführt. Dennoch sind alle Standorte mit Bewegungsmelder-Systemen ausgestattet, sodass die Außenbeleuchtung nur im Betätigungsfall eingeschaltet wird. Eine mögliche Geruchsbelästigung entsteht ausschließlich in einem kleinen Umkreis um die Lkw-Spülhallen. Für die Mitarbeitenden werden hier Masken bereitgestellt, Umweltauswirkungen wurden in diesem Zusammenhang auch bei Audits nach dem ISO 14001 Standard nicht identifiziert. Weiterhin werden Lärmmessungen im Bedarfsfall und in Absprache mit dem Arbeitssicherheitsausschuss durchgeführt sowie mögliche daraus folgende Maßnahmen umgesetzt.

Trotzdem gibt es Standorte, die einen 24-Stunden-Betrieb haben, sodass hier dauerhaft Licht im Außenbereich benötigt wird und auch ständiger Lkw Verkehr herrscht. Dennoch arbeiten alle Mitarbeitenden daran, die Geräusch- und Emissionsentwicklung durch laufende Motoren etc. zu minimieren, während bereits bei der Beschaffung auf zertifiziert lärmreduzierte Zugmaschinen geachtet wird. Zusätzlich werden an Standorten, wo die Möglichkeit besteht, im Außenbereich elektrische Staplerfahrzeuge eingesetzt, die ebenfalls für eine verringerte Lärmbelastung sorgen. Außerdem werden spezielle Filtersysteme in den Schornsteinen der Betriebsgebäude des Unternehmens eingebaut, um den Ausstoß von Luftemissionen zu verringern.

4 SOZIALES

Für GREIWING stehen die Mitarbeitenden an erster Stelle. Als Dienstleistungsunternehmen beruht der gesamte Geschäftserfolg auf der Leitung jedes Individuums. Daher werden immer wieder individuelle Lösungen geschaffen. Die Besprechung, Analyse und die Ableitung von Maßnahmen bezüglich Personalkennzahlen finden auf Niederlassungsebene im Rahmen der Quartalsgespräche mit den Niederlassungsleitenden, Abteilungsleitenden und der Geschäftsführung statt. Die allgemeinen Kennzahlen für die Unternehmensgruppe werden in den folgenden Unterkapiteln dargestellt.

4.1 Beschäftigung

In den folgenden Abbildung 20 bis Abbildung 22 sind die Entwicklungen der Beschäftigungszahlen bei GREIWING in den Jahren 2023 bis 2025 dargestellt. Anhand dessen kann die stetige Zunahme der Standorte sowie beschäftigten Personen nachvollzogen werden. Während das Jahr 2022 noch mit 1.034 Mitarbeitenden abgeschlossen wurde, sind es 2025 bereits 1.257.

Monat	Gesamt		2025-01		2025-02		2025-03		2025-04		2025-05		2025-06		2025-07		2025-08		2025-09		2025-10		2025-11		2025-12	
Standort	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE
Total	15.333	14.186,93	1.250	1.130,14	1.270	1.149,72	1.283	1.194,47	1.289	1.202,32	1.289	1.199,03	1.279	1.194,78	1.289	1.206,12	1.293	1.200,58	1.286	1.190,75	1.276	1.179,40	1.272	1.175,56	1.257	1.164,03
Barby	1.572	1.472,00	128	102,75	129	102,75	134	130,00	135	131,00	134	130,00	135	131,00	131	127,00	131	125,50	128	122,25	130	124,25	130	124,25	127	121,25
Burghausen	1.511	1.462,70	125	120,38	131	126,38	131	126,38	128	123,38	129	124,38	127	122,38	126	123,08	124	121,08	125	121,33	122	118,33	124	120,33	119	115,33
Duisburg	2.338	2.175,81	195	180,58	196	181,58	193	178,83	194	180,58	197	183,58	197	185,83	195	183,83	198	184,08	201	187,08	193	179,08	191	176,53	188	174,28
Greven	3.727	3.303,36	311	270,75	314	275,50	314	279,20	316	282,10	308	273,60	305	273,35	307	275,40	314	278,54	306	270,91	309	273,41	312	275,61	311	274,99
Hamburg	701	680,55	51	48,80	55	52,80	56	53,80	59	57,00	60	57,75	62	60,50	61	59,90	61	59,30	59	57,30	59	57,30	58	57,05	60	59,05
Leipheim	1.020	884,30	84	73,70	85	74,34	84	74,14	85	74,34	87	75,54	84	73,34	85	74,29	84	73,21	87	74,01	86	72,96	86	72,96	83	71,51
Lübb	93	88,42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	15,24	16	15,24	16	15,24	15	14,24	15	14,24	15	14,24
Münchsmünster	317	296,93	26	24,69	27	25,69	27	25,69	27	25,69	27	25,69	27	25,69	26	24,15	26	24,15	25	23,15	26	24,15	27	25,15	27	25,15
Raunheim	632	604,25	50	47,40	52	49,40	53	50,65	54	51,65	52	50,05	52	50,05	53	51,05	53	50,30	53	50,30	54	51,30	53	51,05	53	51,05
Rheinmünster	281	271,40	22	21,20	21	20,20	24	23,20	23	22,20	23	22,20	25	24,20	25	24,20	24	23,20	25	24,20	23	22,20	23	22,20	23	22,20
Schwarzheide	873	867,00	76	75,50	76	75,50	73	72,50	75	74,50	75	74,50	74	73,50	73	72,50	72	71,50	71	70,50	70	69,50	69	68,50	69	68,50
Services Burghausen	111	111,00	-	-	-	-	9	9,00	14	14,00	14	14,00	13	13,00	14	14,00	13	13,00	11	11,00	11	11,00	7	7,00	5	5,00
Söhligen	54	52,00	8	7,00	7	6,00	5	5,00	5	5,00	4	4,00	4	4,00	4	4,00	4	4,00	4	4,00	3	3,00	3	3,00	3	3,00
Weiden	100	61,60	10	6,80	10	6,80	10	6,80	10	6,80	10	6,80	9	5,80	7	3,80	7	3,80	7	3,80	6	2,80	7	3,80	7	3,80
Wesel	480	443,60	39	35,90	39	35,90	39	35,90	40	36,90	40	36,90	40	36,90	40	36,90	40	36,90	41	37,90	41	37,90	41	37,90	40	37,70
Wesseling	452	434,20	37	36,25	39	37,45	38	36,45	37	35,45	36	34,45	37	35,45	37	35,45	37	35,45	38	36,45	38	36,45	39	37,45	39	37,45
Worms	942	850,80	79	70,45	80	71,45	82	75,95	75	69,75	82	75,15	76	68,35	78	70,35	78	70,35	78	70,35	78	69,55	78	69,55	78	69,55
Wülfrath	129	127,00	9	8,00	9	8,00	11	11,00	12	12,00	11	11,00	13	13,00	11	11,00	11	11,00	11	11,00	11	11,00	10	10,00	10	10,00

Abbildung 20: Beschäftigungszahlen der GREIWING logistics group nach Monaten und Niederlassungen 2025

Monat	2024/1	2024/1	2024/2	2024/2	2024/3	2024/3	2024/4	2024/4	2024/5	2024/5	2024/6	2024/6	2024/7	2024/7	2024/8	2024/8	2024/9	2024/9	2024/10	2024/10	2024/11	2024/11	2024/12	2024/12
Niederlassung	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE
Total	1.231	1.130,2	1.228	1.127,5	1.227	1.123,6	1.224	1.119,3	1.209	1.106,5	1.205	1.103,0	1.220	1.116,4	1.218	1.103,9	1.220	1.103,7	1.231	1.113,9	1.225	1.107,9	1.230	1.114,1
Barby	144	137,5	144	137,5	137	129,8	137	125,8	138	126,8	140	123,8	142	122,5	132	112,5	130	109,8	130	109,8	129	108,0	129	108,0
Burghausen	100	94,6	102	96,6	104	98,6	107	101,6	104	99,3	102	97,3	113	108,3	114	110,1	115	110,4	121	116,4	119	114,4	124	119,4
Duisburg	214	194,1	210	191,6	207	187,8	209	188,8	200	181,6	196	180,6	199	185,1	203	187,6	204	187,8	203	186,8	196	180,3	195	180,8
Greven	311	277,5	310	276,8	308	273,8	308	273,9	307	272,0	304	271,7	307	274,7	309	269,6	308	269,3	307	268,3	308	268,8	309	267,8
Hamburg	39	37,4	38	35,4	36	34,4	33	31,4	33	31,4	34	32,4	33	30,8	35	32,1	33	30,1	32	29,1	34	31,8	37	34,8
Leipheim	92	79,5	92	78,7	94	81,1	91	79,1	85	76,5	84	75,5	84	75,5	83	74,5	84	74,0	85	74,0	83	72,0	82	71,7
Ludwigshafen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Münchsmünster	23	21,7	24	22,7	24	22,7	24	22,7	24	22,7	25	23,7	25	23,7	25	23,7	26	24,7	28	26,7	28	26,7	27	25,7
Raunheim	51	47,4	51	47,4	51	47,4	51	47,4	53	49,4	53	49,4	53	49,4	51	48,4	50	47,4	50	47,4	50	47,4	50	47,4
Rheinmünster	22	22,0	22	22,0	23	23,0	24	24,0	24	24,0	24	24,0	22	22,0	21	21,0	21	21,0	21	21,0	22	21,2	21	20,2
Schwarzheide	78	76,3	77	75,3	75	74,3	76	75,3	74	73,3	74	73,3	75	74,3	74	73,3	77	76,0	77	76,0	76	75,0	77	76,0
Söhligen	-	-	-	-	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0	8	7,0
Weiden	11	7,4	10	6,8	10	6,8	11	7,8	11	7,8	10	6,8	10	6,8	10	6,8	10	6,8	10	6,8	10	6,8	10	6,8
Wesel	42	37,6	43	38,6	43	37,8	43	37,8	43	37,8	43	37,6	42	37,4	41	36,9	40	36,9	39	35,9	39	35,9	39	35,9
Wesseling	36	36,0	35	35,0	36	36,0	36	36,0	35	34,0	33	32,0	34	33,0	37	35,3	38	36,3	37	35,3	38	37,3	38	37,3
Worms	68	61,3	70	63,3	71	63,3	66	60,9	68	61,1	68	61,1	68	61,1	69	63,3	68	61,1	69	63,3	68	61,1	69	63,3
Wülfrath	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,0	7	7,0	5	5,0	6	6,0	7	7,0	9	9,0	9	9,0	8	8,0

Abbildung 21: Beschäftigungszahlen der GREIWING logistics group nach Monaten und Niederlassungen 2024

Monat	2023/1	2023/1	2023/2	2023/2	2023/3	2023/3	2023/4	2023/4	2023/5	2023/5	2023/6	2023/6	2023/7	2023/7	2023/8	2023/8	2023/9	2023/9	2023/10	2023/10	2023/11	2023/11	2023/12	2023/12
Niederlassung	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE	HC	FTE
Total	1.095	980,0	1.112	999,3	1.120	1.007,0	1.115	1.002,2	1.111	1.000,3	1.108	996,8	1.225	1.146,8	1.226	1.128,0	1.228	1.126,7	1.226	1.123,5	1.219	1.116,5	1.226	1.123,3
Barby	3	3,0	3	3,0	4	4,0	2	2,0	1	1,0	10	2,0	148	147,3	150	149,3	151	150,3	148	147,3	148	144,3	148	142,5
Burghausen	108	103,5	104	101,2	102	99,2	99	96,2	98	95,2	98	95,2	99	96,2	98	95,2	99	94,7	102	97,0	103	98,0	99	93,6
Duisburg	228	207,3	229	209,1	230	210,1	227	207,7	224	206,4	218	202,7	223	207,8	223	200,8	222	200,6	220	199,3	218	197,3	217	196,3
Greven	331	273,2	332	274,3	332	274,8	337	277,9	337	280,8	334	280,5	311	281,5	318	280,6	317	280,0	319	281,6	316	279,1	315	279,6
Hamburg	46	43,3	45	41,9	45	41,9	43	40,3	43	40,3	44	41,3	43	40,3	42	39,4	41	39,0	40	38,4	39	37,4	39	37,4
Leipheim	89	77,1	90	78,0	91	78,5	91	79,0	91	78,8	89	77,6	87	77,1	87	77,1	91	77,9	91	78,1	91	78,1	91	76,3
Ludwigshafen	8	5,7	8	5,7	8	5,7	8	5,7	8	5,7	1	1,0	22	20,7	22	20,7	22	20,7	23	20,7	21	19,7	23	21,7
Münchsmünster	22	20,7	22	20,7	22	20,7	22	20,7	22	20,7	50	48,2	50	48,2	51	47,4	52	47,7	52	47,7	52	47,7	50	46,4
Raunheim	52	49,7	52	49,7	53	50,4	54	50,4	52	49,4	50	48,2	50	48,2	51	47,4	52	47,7	52	47,7	52	47,7	50	46,4
Rheinmünster							1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	15	14,0
Schwarzheide	82	82,0	85	85,0	81	81,0	80	80,0	81	81,0	83	83,0	83	83,0	78	76,8	75	74,3	71	69,8	71	70,8	74	73,8
Söhligen																								
Weiden	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7	11	6,7
Wesel	43	38,6	43	38,6	43	38,6	43	39,6	43	39,6	43	39,6	42	38,6	41	37,6	41	37,6	41	37,6	41	37,6	41	37,6
Wesseling	16	16,0	34	34,0	40	40,0	39	38,0	38	38,0	39	39,0	35	35,0	35	35,0	36	36,0	36	36,0	36	36,0	36	36,0
Worms	56	53,4	54	51,4	58	55,4	57	55,2	68	61,5	66	59,5	65	58,5	68	59,5	70	61,5	71	62,5	71	63,0	67	61,5

Abbildung 22: Beschäftigungszahlen der GREIWING logistics group nach Monaten und Niederlassungen 2023

Tabelle 21 zeigt die 2025 neu hinzugekommenen Mitarbeitenden differenziert nach Geschlecht, Standort sowie Altersklasse und insgesamt. Der Standort Barby gehört zum Tochterunternehmen KTV Speditionsgesellschaft mbH, die Services-Standorte zur Greiwing Services for you GmbH.

Alter (in Jahren)	Bis 20		21-30		31-40		41-50		51-60		Über 60		Gesamt	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Barby	1	-	-	1	2	-	7	-	7	1	7	-	24	2
Burghausen	-	1	9	2	11	1	10	-	5	-	1	-	36	4
Duisburg	2	-	13	1	15	1	4	-	1	-	1	-	36	2
Greven	1	2	10	4	7	3	13	2	12	-	5	1	48	12
Hamburg	1	-	5	-	11	-	9	-	4	2	7	-	37	2
Leipheim	3	-	6	2	5	-	5	-	-	-	1	-	20	2
Lübz	-	-	2	-	3	-	7	1	-	1	3	-	15	2
Münchsmünster	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	3	0
Raunheim	1	-	1	1	11	-	4	-	-	-	-	-	7	1
Rheinmünster	-	-	1	-	2	1	1	-	2	-	2	-	8	1
Schwarzheide	-	-	4	-	2	-	4	-	2	-	-	-	12	0
Services Burghausen	-	-	5	-	3	-	5	-	3	-	-	-	16	0
Services Münchsmünster	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0
Services Weiden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	1
Services Wesseling	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	0
Services Wülfrath	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	0
Wesel	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	0
Wesseling	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	4	0
Worms	-	-	10	-	5	3	5	-	-	-	-	-	20	3
Wülfrath	-	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	-	5	0
Gesamt	10	3	67	11	72	9	77	3	43	5	27	1	296	32

Tabelle 21: Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2025 nach Geschlecht, Altersgruppe und Standort

Insgesamt wurden 90 % der offenen Positionen mit Männern besetzt. Das meiste Personal wurde in der Zentrale in Greven eingestellt, gefolgt von Burghausen und Duisburg. Der Großteil ist im Alter von 31 bis 50 Jahren.

Aus Datenschutzgründen können aktuell noch keine Kennzahlen zu Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit erstellt werden. Die systematische Erfassung befindet sich noch im Aufbau.

Für die meisten Mitarbeitenden gelten 8 Stunden am Tag als reguläre Arbeitszeit. Diese kann auf bis zu 10 Stunden ausgeweitet werden. Die Erfassung der Stunden läuft digital. Das Erfassungssystem überprüft währenddessen, ob Pausenzeiten und die zulässige maximale Arbeitszeit eingehalten werden. Ist dies nicht der Fall, wird die jeweilige Führungskraft sofort per Mail vom System informiert, um direkt einschreiten zu können. Arbeitet eine Person mehr als die regulären 8 Stunden am Tag, zählt dies als Mehrarbeit, die pro Monat 40 Stunden nicht überschreiten darf. Diese zusätzlichen Stunden können als Ausgleich in freie Tage umgewandelt werden. Im Gegensatz dazu zählt Mehrarbeit als Überstunden, wenn sie geplant, beantragt und durch die vorgesetzte Person genehmigt wurden. Diese Regelung dient der Prävention, damit Mitarbeitende nicht eigenständig dauerhaft ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. Die Zeiterfassung läuft per App, die alle Mitarbeitenden auf den zur Verfügung gestellten Smartphones haben bzw. per Stempelkarte an den digitalen Stationen an den Standorten.

Gleichzeitig dient die Regelung dem Schutz junger Arbeitnehmer/innen, die noch nicht volljährig (18 Jahre alt) sind. Bei GREIWING betrifft dies in der Regel nur Auszubildende. Für sie gelten außerdem längere Pausenzeiten. Während erwachsene Angestellte bei einem 8-Stunden-Arbeitstag mindestens 30 Minuten Pause machen müssen, sind es bei jungen Menschen 60 Minuten, um sich besser erholen zu können. Bei GREIWING wird dies noch zusätzlich ausgeweitet, indem die Auszubildenden an Berufsschultagen, die weniger als 8 Stunden umfassen, nicht anschließend in den Betrieb kommen müssen. Außerdem wurde den Auszubildenden im Geschäftsjahr 2025 eine Stunde pro Woche als Lernzeit gewährt, in der sie sich mit anderen Auszubildenden austauschen und auf Prüfungen vorbereiten konnten. Hierfür wurde ein separater Raum zur Verfügung gestellt. Dabei wurde auch der Austausch zu Problemen und Herausforderungen im Arbeitsalltag gefördert, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Da im Gesundheitsbereich nicht nur die Vollzeitstellen relevant sind, sondern alle Mitarbeitenden, die in irgendeiner Form mit GREIWING zu tun hatten, erfolgte die Gesundheitsfürsorge für

1.459 Mitarbeitende. Diese sind alle von dem zusammenhängenden Managementsystem sowie den folgenden Maßnahmen und der Betreuung durch eine Betriebsärztin abgedeckt. Das System basiert auf rechtlichen Anforderungen, deren Auflistung in Anhang II zu finden ist.

RICHTLINIEN ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind grundlegende Themen im Arbeitsalltag der GREIWING logistics group. Dafür werden gezielt auch Mitarbeitende bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einbezogen. Dementsprechend nehmen die Arbeitssicherheitsbeauftragten der Standorte an den regelmäßigen ASA Sitzungen teil und können so stellvertretend die Interessen der Kollegen und Kolleginnen einbringen. An den Sitzungen sind jeweils die Niederlassungsleitung, eine Person des Personalmanagements, eine Person aus der Abteilung für Qualitätssicherung, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin anwesend, weitere Fachleute können im Bedarfsfall hinzugezogen werden. Die Treffen finden je zweimal jährlich in Präsenz und online sowie zweimal jährlich in der Zentrale in Greven in Anwesenheit der Geschäftsführung statt. Inhaltlich geht es um eine beratende Tätigkeit zu Arbeitssicherheitsfragen sowie den Erfahrungs- und Informationsaustausch, den Aufbau eines Kommunikationsnetzwerkes und die Koordinierung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Auf die Protokolle der Sitzungen können anschließend alle Mitarbeitenden über das digitale Managementhandbuch zugreifen.

Neben dokumentierten Risikobewertungen und regelmäßigen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) finden monatliche Sicherheitsbegehungen der Betriebsstätten statt, um Risiken zu identifizieren und zu beseitigen. Zusätzlich können Mitarbeitende und Externe, im Falle von Bedenken, Hinweise über das anonyme Whistleblowing-System oder die personalisierten Verbesserungsvorschläge einreichen. Letztes verspricht eine kleine Prämie bei Umsetzung des Vorschlags. Entsprechend der offiziellen Bestellung der Sicherheitsbeauftragten, wird eine Benachteiligung durch die Meldung kategorisch ausgeschlossen.

Wird durch einen Hinweis, eine Begehung oder eine Risikoanalyse eine Gefahr erkannt, erfolgt die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, in der die Nummer, die verantwortliche Person und weitere beteiligte Personen erfasst werden. Außerdem wird eine Bewertung des Risikos vorgenommen und die Details zur Gefährdung festgehalten. Zur besseren und schnelleren Differenzierung sind die Risiken entsprechend ihrer Wahrscheinlichkeit und Schwere farblich markiert. Alle Inhalte orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben, während das Vorgehen zur Erstellung intern in einer adäquaten Verfahrensanweisung festgehalten ist. Im Anschluss an die Spezifizierung der Gefahr und des Risikos, wird ein geeigneter Maßnahmenplan nach dem KAPA-Prinzip formuliert.

Hierbei wird wiederum eine Hierarchie nach AP (Action Priority) festgehalten und das Bewertungsschema nach SoD (Verfahren zur Risikobewertung von Funktionstrennungen) angewendet.

Die Verfahrensqualität wird über regelmäßige externe interne Schulungen sichergestellt und die resultierenden Kompetenzen der Mitarbeitenden in einer Skillsmatrix festgehalten. Demnach wird außerdem eine kontinuierliche Verbesserung der Verfahren angestrebt, wofür jedes Jahr unabhängige Audits, z. B. nach ISO 9001 durchgeführt werden.

KENNZAHLEN UND ZIELE ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Allgemein können sich Mitarbeitende jederzeit selbst aus Gefahrensituationen befreien, allein schon durch die gesetzlichen Bestimmungen, dass kein Mensch in Deutschland eine Arbeit ausführen muss, die sein Leben oder seine Gesundheit akut gefährdet. Dann wird die vorgesetzte Person informiert und eine betriebsärztliche Beurteilung der Situation vorgenommen, ggf. erfolgen zusätzlich Eignungsprüfung der Mitarbeitenden zur Tauglichkeit der Ausführung der gefährdenden Arbeit. Diese arbeitsmedizinischen Dienste sind grundsätzlich extern beauftragt, um ihre Unabhängigkeit sicherzustellen. Die Beauftragung erfolgt entsprechend der Regelbetreuung Anlage 2 der DGVU Vorschrift 2 und bezieht sowohl die Grundbetreuung als auch betriebsspezifische Teile mit ein.

Trotzdem konnten Krankheitsausfälle nicht vermieden werden. Im Geschäftsjahr 2025 gab es 50 Arbeitsunfälle, die 1.092 Ausfalltage verursacht haben. Dem stehen 1.675.434 geleistete Arbeitsstunden gegenüber, sodass eine LTIR von 29,84 resultiert (s. Tabelle 22), was eine deutliche Zunahme gegenüber den Vorjahren zeigt. Aufgrund der hohen Diversität der Arbeitsunfälle kann keine eindeutige Ursache ermittelt werden. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen gab es keine. Ebenso wurden keine psychologischen Vorfälle im vergangenen Jahr gemeldet.

Geschäftsjahr	2022	2023	2024
LTIR	29,97	22,55	22,55

Tabelle 22: Entwicklung der Loss Time Injury Rate von 2022 bis 2025

Die gemeldeten Fälle werden im internen System einer Unfallanalyse unterzogen und potenziell durch eine Gefährdungsbeurteilung Präventionsmaßnahmen für die Zukunft formuliert. Zu den ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung dieser Vorfälle gehört die Bereitstellung adäquater persönlicher Schutzausrüstung. Hierfür hat die Unternehmensgruppe 2024 insgesamt 256.000 €

für 1.548 Artikel investiert, im letzten Jahr waren es knapp 129.000 € für 1.294 Artikel. Zusätzlich gibt es eine entsprechende Beschilderung von Gefahrenstellen sowie das STOP-Prinzip. Demnach wird untersucht, ob gefährliche Situation durch Substitute, technische oder organisationale Maßnahmen vermieden oder verringert werden können. Ziel ist es, die LTIR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026 auf <21 zu reduzieren. Um dies zu erreichen, soll außerdem die Schulungsquote in diesem Bereich bei mindestens 90 % im Mutterkonzern und 85 % in den Tochterunternehmen liegen.

MASSNAHMEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Alle Mitarbeitenden müssen jährlich wiederkehrende Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz absolvieren. Dazu gehören standortspezifische Arbeitssicherheitsunterweisungen, allgemeine Sicherheitsunterweisungen, Schulungen zu Lenk- und Ruhezeiten, Luftfrachtsicherheit, richtiges Arbeiten an ergonomischen Büroarbeitsplätzen, Schulungen zum Umgang mit Gefahrstoffen sowie zur Nutzung der persönlichen Schutzausrüstung und Einweisungen in die Fahrzeuge. Alle Details zu den Schulungen befinden sich im jährlichen Schulungsbericht.

Umstände, unter denen junge Mitarbeitende bis 18 Jahren gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind, können im Arbeitsalltag auftreten. Solche Situationen entstehen jedoch nicht zufällig, sondern kontrolliert und nach einer gründlichen Einweisung durch den Vorgesetzten. Vorher wird immer eine umfangreiche Risikoanalyse durchgeführt und währenddessen alle relevanten Vorschriften eingehalten, sodass die Jugendlichen einem geringstmöglichen Risiko ausgeliefert sind.

Konkrete Maßnahmen im laufenden Geschäftsjahr umfassen die Einführung eines standardisierten Verfahrens zur Ursachenanalyse von Arbeitsunfällen mithilfe eines externen Dienstleisters. Des Weiteren muss jeder Standort mindestens einmal jährlich eine dokumentierte Evakuierungsübung machen und eine 5 % - Reserve für die Mindestanzahl an Ersthelfenden, Evakuierungshelfenden und Betriebssicherheitsbeauftragten ausbilden. Letztlich soll eine lückenlose Maßnahmenverfolgung für Sicherheitsbegehungen systemisch etabliert werden, sodass aufgedeckte Mängel nicht länger als 30 Tage offen sind.

Ein weiterer Aspekt des Erhalts der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie der Gewährleistung von deren Sicherheit ist die detaillierte Betrachtung möglicher Risiken durch die Arbeit für Kunden. Gerade im Zusammenhang mit chemischen und bereits als Gefahrstoff gekennzeichneten Produkten ist besondere Vorsicht geboten. Deswegen wird bereits in den Vertragsverhandlungen mit Kunden der Sicherheitsaspekt der Mitarbeitenden besprochen. Ein international anerkanntes Mittel

sind Sicherheitsdatenblätter, die es für jedes Produkt gibt. Das Arbeitssystem bei GREIWING ist so angelegt, dass der Transport oder das Handling von Produkten nur dann beginnen kann, wenn ein entsprechendes Sicherheitsdatenblatt vorliegt. Dieses wird wiederum im Vorhinein durch fachlich qualifiziertes Personal auf potenzielle Risiken geprüft, die durch das Produkt für die Mitarbeitenden entstehen könnten.

Von allen Sicherheitsmaßnahmen sind nicht nur die direkt bei GREIWING angestellten Mitarbeitenden betroffen, sondern auch Zeitarbeitende und externe Dienstleistungsunternehmen wie Reinigungsfirmen, Wartungsarbeiten oder Behörden. Eine konkrete Zahl Menschen aus diesen Kategorien lässt sich nicht erheben, da sie nicht vom System erfasst werden, weil keine direkte Weisungsbefugnis vorliegt, obwohl sich alle an die geltenden Sicherheitsbestimmungen halten müssen.

4.2.1 Gesundheitsförderung

Da das Thema Gesundheitsförderung als wesentliches Thema identifiziert wurde (vgl. Kapitel 1.5.2), erfolgte auch hierzu die Ausarbeitung von Zielen und Maßnahmen. Gleichzeitig ist die Messbarkeit von Gesundheitsförderung schwierig, da in den meisten Fällen ein Eingriff in die Privatsphäre und den persönlichen Datenschutz nötig wäre. Stattdessen ist eine beliebte Kennzahl in Relation zum Gesundheitszustand die Krankheits- und Fehltage der Beschäftigten, sodass die Senkung dieser auch für GREIWING die resultierende Zielsetzung darstellt. Die daraus entstandenen Maßnahmen wurden oben beschrieben.

Darüberhinausgehende Maßnahmen zur aktiven Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden wurden im Geschäftsjahr 2025 stark ausgeweitet. Das gesamte Jahr stand unter dem Motto „Gesundheitsförderung“. Der Arbeitskreis für Nachhaltigkeit hat in diesem Zusammenhang von April 2025 bis Januar 2026 jeden Monat ein spezielles Gesundheitsthema in den Fokus genommen. Dazu gab es vor-Ort-Aktionen, Podcasts, Informationsbeiträge über die interne App und einen Adventskalender mit Gewinnspielen. Bereits in der jährlichen Videobotschaft hat die Geschäftsführung die Relevanz des Themas hervorgehoben, darauf folgte im März eine Übersicht mit zusammenhängenden Kennzahlen für alle Mitarbeitenden anschaulich in einem interaktiven pdf aufgearbeitet. Anschließend entwickelten sich die Themen unter dem Leitbild von Körper, Geist und Seele von physischen zu psychischen Gesundheitsaspekten (s. Tabelle 23). Die Abschlussbefragung hat gezeigt, dass den Mitarbeitenden vor allem der Gesundheitsadventskalender und die Informationen zu Immunsystem und Schlaf gefallen haben, dicht gefolgt von „Fit in den Frühling“.

Monat	Thema
Februar	Videobotschaft der Geschäftsführung
März	Gesundheitskennzahlen der GREIWING logistics group
April	Vorschau zu den kommenden Monaten
Mai	Fit in den Frühling
Juni	Bewegte Pause
Juli	Gesund genießen
August	Immunsystem und Schlaf
September	Prävention und Beratung
Oktober	Gesunder Geist und Achtsamkeit
November	Monat der Interaktion
Dezember	Gesundheitsadventskalender
Januar (2026)	Feedback und Befragung

Tabelle 23: Themenmonate des Gesundheitsjahres 2025

Im Zuge des Gesundheitsjahres wurde das gruppenweite Employee Assistance Program (EAP) eingeführt, um eine unabhängige Anlaufstelle für Mitarbeitende in psychisch belastenden Situationen zu schaffen. Das Programm bietet die Möglichkeit, dass Mitarbeitende sich jederzeit, jeden Tag mit Problemen melden können. Diese müssen nichts mit der Arbeit zu tun haben, sondern können auch privater Natur sein. Da eine große psychische Belastung zur Beeinträchtigung der Arbeitsleistung und bis hin zur Krankschreibung führen kann, soll das Programm eine präventive Unterstützung darstellen. In schweren Fällen kann es auch zur Vermittlung für professionelle, ärztliche psychische Unterstützung genutzt werden. Der Arbeitgeber erfährt dabei jedoch in keinem Fall, ob, wann oder welche Mitarbeitenden sich bei der Beratungsstelle gemeldet haben.

Eine dauerhafte Maßnahme ist das Angebot des JobRads. Das ist ein Anbieter, der das Leasing von Fahrrädern für Angestellte ermöglicht. Die Besonderheit des Programms ist, dass das Unternehmen Zuschüsse zu den Leasingraten beitragen kann und die Bezahlung der Raten über die Gehaltsabrechnung direkte steuerliche Vorteile für die Mitarbeitenden ermöglicht. In dem Sinne wird durch die Unterstützung der Anschaffung der Fahrräder ein Anreiz zur Nutzung dieser gesetzt, wodurch die Gesundheit der Beschäftigten gefördert wird. In einer Befragung haben die Mitarbeitenden die Nutzung des Fahrrads als Verkehrsmittel, um zur Arbeit zu kommen, als

zweitbeliebtestes Verkehrsmittel eingestuft. Als Vorteile nennen sie die Bewegung an der frischen Luft, die Förderung der eigenen Fitness sowie stressreduziertes Pendeln durch die Vermeidung von Staus. Im Geschäftsjahr 2024 liefen 544 JobRad-Verträge, was knapp 48 % der Mitarbeitenden ausmacht, die berechtigt sind, einen JobRad-Vertrag abzuschließen.

Außerdem werden regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen angeboten, an denen die Beschäftigten freiwillig teilnehmen können. Im kaufmännischen Bereich umfasst das bspw. eine Augenuntersuchung für Arbeiten am Bildschirm oder Grippeimpfungen. Die Untersuchungen sind immer auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsplätze ausgelegt. Verpflichtend sind Untersuchungen für Angestellte unter 18 Jahren. Sie müssen vor Aufnahme einer Beschäftigung eine Eignungsuntersuchung absolvieren. Diese muss jährlich wiederholt werden bis die Person volljährig ist.

4.3 Aus- und Weiterbildung

Alle Führungskräfte bei GREIWING sind angehalten, mindestens einmal jährlich ein Gespräch pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin zu führen, in dem die vergangene Leistung sowie die geplante Entwicklung besprochen wird. Die gemeinsam beschlossenen Entwicklungsschritte können zusätzlich mit finanziellen Leistungsanreizen versehen werden, um eine Form der Erfolgskontrolle zu gewährleisten.

Eine weitere übergeordnete Form der Erfolgskontrolle ist die anonyme Befragung der Führungskräfte, wie viele Gespräche im vergangenen Jahr geführt wurden. Die letzten Ergebnisse sind in Abbildung 23 dargestellt und zeigen, dass sich die Anzahl der Mitarbeitendengespräche stark verringert hat. Dementsprechend wurde mit 40,96 % (2022) und 49,49 % (2023) der Mitarbeitenden ein offizielles Gespräch geführt. 2024 sinkt der Anteil auf 35,08 %. Eine positive Entwicklung zeigt sich dagegen bei der fachgerechten Dokumentation der Gesprächsverläufe und Ergebnisse. Diese nimmt seit 2022 kontinuierlich zu, sodass 2024 bereits drei von vier Gesprächen schriftlich erfasst wurden. Um dies in Zukunft weiter auszubauen und zu fördern, wurde 2024 zusätzlich ein Leitfaden zur Gesprächsdokumentation erarbeitet und den Führungskräften zur Verfügung gestellt. Außerdem unterstützt die Personalabteilung zunehmend die Niederlassungen bei der Durchführung der Gespräche und die Durchführung soll für Führungskräfte verpflichtend werden.

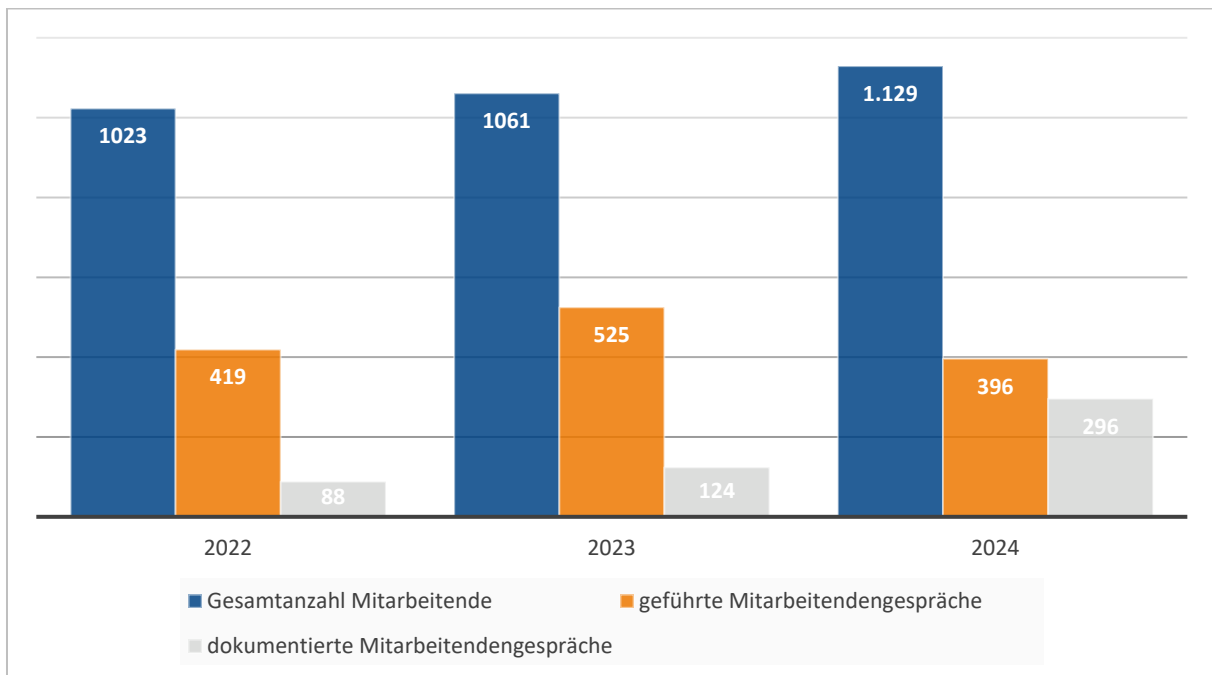


Abbildung 23: Entwicklung der Mitarbeitendengespräche 2022 bis 2024

Die Ergebnisse der Gespräche spiegeln sich in den folgenden Kennzahlen wider. So konnten im Geschäftsjahr 2022 39 offene Stellen durch interne Rekrutierungen oder Abteilungswechsel erfolgen. Durch die wöchentlichen App-Beiträge zu offenen Stellen in der internen Unternehmensapp, werden auch die bestehenden Mitarbeitenden auf offene Positionen aufmerksam gemacht und das Potenzial einer Bewerbung ermöglicht. Diese kann beispielsweise besser zu ihren Stärken oder ihrer Lebenssituation passen, bzw. mehr Verantwortung mit sich bringen.

Aktuell gibt es noch keine Programme zur Übergangshilfe, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Falle einer Kündigung ermöglichen oder den Berufsausstieg hinsichtlich eines kommenden Ruhestands unterstützen. Stattdessen gibt es jedes Jahr Programme und unterstützende Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten. Dazu gehören unter anderem interne Schulungen, die im Rahmen der GREIWING Academy durchgeführt werden oder die für Anfang 2024 absolvierte Weiterbildung von 10 Angestellten aus verschiedenen Abteilungen und Standorten zum internen Auditor für den Managementstandard ISO 9001.

Zusätzlich finanziert die Gruppe externe Fortbildungen und gewährt Studienurlaub. Die Ausgaben hierfür nehmen jedes Jahr zu (vgl. Tabelle 24). Während die Ausgaben für den Mutterkonzern Greiwing logistics for you GmbH kontinuierlich steigen, haben die Investitionen für die Tochter Greiwing services for you GmbH im Vergleich zum letzten Jahr um mehr als die Hälfte abgenommen. In Bezug auf die KTV Speditionsgesellschaft mbH haben die Ausgaben insgesamt zwar

zugenommen, sind 2025 jedoch geringer ausgefallen als 2024. Grundsätzlich sind betriebliche Leistungen für alle Mitarbeitenden unabhängig vom Anstellungsverhältnis zugänglich.

Unternehmen	2023	2024	2025	Durchschnittliche Ausgaben pro Person
Greiwing logistics for you GmbH	164.987 €	172.431 €	203.877 €	194,54 €
Greiwing Services for you GmbH	-	5.398 €	2.360 €	36,31 €
KTV Speditionsgesellschaft mbH	17.646 €	31.654 €	25.782 €	179,04 €
Gesamt	182.633 €	209.482 €	232.019 €	

Tabelle 24: Entwicklung der Ausgaben für Fort- und Weiterbildung von 2023 bis 2025

Allgemein standen den Mitarbeitenden 2025 online 75 Schulungen zur Verfügung, die pro Jahr absolviert werden müssen. Das entspricht 17 Schulungen mehr als noch im Geschäftsjahr 2024. Im Durchschnitt werden dafür ca. 9 Stunden aufgewendet. Dazu kommen durchschnittlich 11 verschiedene fachspezifische Schulungen, je nach Angestelltenkategorie, die in Präsenz durchgeführt werden und ca. 41 Stunden umfassen. Somit erhalten 100 % der Mitarbeitenden kompetenzbezogene Schulungen.

4.4 Diversität und Chancengleichheit

Erwerbstätige Frauen in der EU verdienen im Durchschnitt 12,7 % weniger als Männer. Das Lohngefälle wird definiert als der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen von Frauen und Männern und basierend auf dem gezahlten Gehalt ohne Abzug von Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträgen. Die Gründe liegen unter anderem in unterschiedlichen Bildungsniveaus, Berufserfahrungen oder Unterschieden in der Beschäftigung bzw. individuellen Lebenssituation.

Das Lohngefälle bei GREIWING ist in Tabelle 25 dargestellt. Die Gesamtwerte beziehen sich auf die Mitarbeitenden der Greiwing logistics for you GmbH, der KTV Speditionsgesellschaft mbH und der Greiwing services for you GmbH. Die Differenzierung nach den Arbeitsbereichen beinhaltet jedoch keine Daten der KTV Mitarbeitenden und die Separation AG konnte gänzlich nicht in der Tabelle erfasst werden. Im Jahr 2025 startete es eine Systemumstellung im Personalbereich, sodass alle Mitarbeitenden der Gruppe im gleichen System geführt werden können.

Einheit	Geschlecht	Entgelt Vollzeit 2024	Anzahl MA 2024	Entgelt/ MA 2024	Entgelt Vollzeit 2028	Anzahl MA 2025	Entgelt/ MA 2025
Gesamt	m	3.110.247,56	1.004	3.097,86	3.198.732,92	1.005	3.182,82
Gesamt	w	382.044,79	135	2.829,96	445.880,68	128	3.483,44
GB Technik	m	113.070,14	35	3.230,58	128.299,04	36	3.563,86
GB Technik	w	12.519,82	6	2.086,64	14.172,45	5	2.834,49
Spedition	m	671.463,13	206	3.259,53	915.441,35	294	3.113,75
Spedition	w	67.465,46	25	2.698,62	73.152,99	22	3.325,14
Vertrieb + NL	m	1.767.948,70	595	2.971,34	968.441,06	633	3.109,70
Vertrieb + NL	w	183.362,97	66	2.778,23	219.262,60	68	3.224,45
Verwaltung	m	191.993,42	48	3.999,86	186.551,47	42	4.441,70
Verwaltung	w	84.661,64	24	3.527,57	139.292,64	33	4.220,99

Tabelle 25: Entgeltverhältnis zwischen den Berufsgruppen und Geschlechtern 2024 und 2025

Deutlich wird, dass Frauen in der Unternehmensgruppe im Schnitt 9,45 % mehr verdienen als Männer, während die Anzahl Frauen im Unternehmen insgesamt abgenommen hat. In allen Bereichen hat der Durchschnittslohn der Frauen zugenommen. Bei den Männern ist der Lohn nicht in allen Abteilungen gestiegen. Mitarbeiter im Bereich Spedition verdienen im Durchschnitt etwas weniger als im Vorjahr, gleichzeitig hat sich ihre Anzahl fast verdreifacht.

Weil zu Chancengleichheit auch die Stärkung von Frauen gehört, setzen sich die Personalabteilung und Führungskräfte bei GREIWING dafür ein, dass Positionen unabhängig vom Geschlecht oder anderen fachlich irrelevanten Merkmalen besetzt werden. Dadurch liegt der Gesamtanteil an Frauen in der Belegschaft 2025 bei 11,3 %. Im Vergleich zu 2024 hat der Wert um 0,54 Prozentpunkte abgenommen, was auf die große Anzahl neu eingestellter Lkw-Fahrer zurückzuführen ist.

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen dagegen hat sich leicht erhöht, von 7,62 % (2023) auf 8,6 % (2025). Im Unternehmensvorstand gibt es keine Frauen. Daher wird deutlich, dass die Logistikbranche weiterhin ein Männer-dominiertes Berufszweig ist. Vergleicht man den Frauenanteil im kaufmännischen Bereich mit dem operativen Bereich zeigt sich, dass im kaufmännischen Bereich verhältnismäßig deutlich mehr Frauen tätig sind. GREIWING arbeitet aktiv an einem zunehmenden Ausgleich, zum Beispiel durch die Ausbildung von Frauen in Männer-dominierten Berufen.

Dafür befinden sich derzeit eine KFZ-Mechatronikerin und fünf Berufskraftfahrerinnen in Ausbildung.

Insgesamt liegt 2023 der Anteil jugendlicher Angestellter bei 13,57 % während lediglich 7,54 % Ältere beschäftigt sind. Davon befinden sich 0,34 % in Führungspositionen. Zusammen mit den 3 % an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zeigt sich, dass knapp ein Viertel der Beschäftigten (23,51 %) aus benachteiligten Gruppen stammt. Die Inklusion und Förderung von Menschen mit einer Behinderung wird im Unternehmen außerdem durch behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung sowie die Beauftragung von Unternehmen, wenn möglich, in denen überwiegend Menschen mit Behinderung beschäftigt sind.

Auch Antidiskriminierung zählt zu den wesentlichen Themen in der GREIWING logistics group (vgl. Kapitel 1.5.2). Da dieses Thema von den Stakeholdern als wesentlich identifiziert wurde, hat der Arbeitskreis für Nachhaltigkeit Ziele und Maßnahmen für diesen Bereich entwickelt. Die Ziele beinhalten die vollständige Bearbeitung von gemeldeten Diskriminierungsfällen innerhalb von 8 Wochen nach Hinweiseingang sowie die Erhöhung der Schulungsquote im Zusammenhang mit diesem Thema auf 75 %. Im Geschäftsjahr 2025 haben 88 % der Mitarbeitenden und 96 % der Führungskräfte die zusammenhängenden Kurse abgeschlossen. Außerdem wurde 2024 ein Themenmonat für Vielfalt und gegen Diskriminierung durchgeführt, der die Mitarbeitenden zusätzlich sensibilisiert hat. Dies führte dazu, dass 2024 gruppenweit bereits 9 Fälle persönlich und ein Fall anonym gemeldet wurden, 2025 waren es vier Fälle. Die Bearbeitungsfrist konnte entsprechend der Zielsetzung eingehalten werden.

Weitere Maßnahmen umfassen die Erstellung spezifischer Richtlinien, die Aufklärung über Formen von Diskriminierung sowie Möglichkeiten, um sich dagegen zu wehren. Die Bekanntmachung von internen sowie externen persönlichen und anonymen Anlaufstellen zählt ebenso zu den Maßnahmen wie die Etablierung der Kennzahlenverfolgung.

Das Kerngeschäft der Greiwing services for you GmbH ist die Arbeitnehmer*innenüberlassung. Damit kann die Unternehmensgruppe noch flexibler auf Kundenbedürfnisse eingehen. Gleichzeitig steigt in diesem Bereich branchenbedingt das Risiko für Diskriminierung. Um dem entgegenzuwirken hat das Unternehmen direkt die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Der Verein ist Deutschlands größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt, sodass Unterzeichnende ein besonderes Augenmerk auf ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und Chancengleichheit haben. Außerdem erhalten alle bei Beschäftigten der Greiwing services for you GmbH immer eine höhere Entlohnung als den regulären Mitarbeitenden an ihrem Einsatzort per Tarifvertrag zusteht.

4.5 Sozialer Dialog

Mit der zunehmenden Größe des Konzerns steigt der Fokus auf die Mitarbeitenden als Hauptverantwortliche für den Unternehmenserfolg und das Bewusstsein für die Relevanz des Wohlbefindens jeder einzelnen Person. Daher wurde zum ersten Mal eine gruppenweite Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Hier konnten anonym die Themen „Arbeitssituation“, „Kommunikation & Transparenz“, „Zusammenarbeit & Betriebsklima“, „Führung & Vorgesetzte“, „Know-How & Wissensaustausch“ sowie die Gesamtzufriedenheit bewertet werden. 33 % der Mitarbeitenden die Chance genutzt, um ihre Meinung beizutragen.

In Bezug auf die Arbeitssituation gaben die Befragten an, sich allgemein wohl und als Teil des Teams zu fühlen, wobei Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren seien. Außerdem wurde der Wissensaustausch positiv bewertet, indem insgesamt ein hohes Know-How vorhanden sei sowie der Austausch untereinander gut laufe. Verstärkten Handlungsbedarf hingegen gibt es im Hinblick auf die Wertschätzung untereinander und durch Vorgesetzte. Nur etwa jede zweite Person traut sich Probleme offen anzusprechen. Außerdem empfindet die Mehrheit der Beschäftigten die Entscheidungsprozesse im Unternehmen als intransparent und nur jede/r Vierte ist mit der Kommunikation im Allgemeinen zufrieden. 30 % der Mitarbeitenden wünschen sich eine Verhaltensveränderung bei ihrer zuständigen Führungskraft. Davon fordern 62 % regelmäßiges Feedback und 67 % eine stärkere Förderung der Weiterbildung.

Diese Ergebnisse sind direkt in die Entwicklung der neuen Unternehmensstrategie 2026-2030 eingeflossen. Hierfür arbeiten verschiedene Führungskräfte mit der Geschäftsleitung zusammen, um zielführende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Außerdem soll nun jährlich eine Befragung der Mitarbeitenden stattfinden, damit eine Erfolgskontrolle für die ergriffenen Maßnahmen gewährleistet werden kann.

Ein weiteres Tool des sozialen Dialogs in der Unternehmensgruppe sind die neu eingeführten Austrittsgespräche. Im Geschäftsjahr 2025 haben sich 55 ehemalige Mitarbeitende bereiterklärt, Fragen zu den Gründen ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen zu beantworten und wie sie ihre Zeit im Unternehmen empfunden haben. Auch diese Ergebnisse helfen der Organisation, ihre Prozesse sowie die Bedingungen für die Mitarbeitenden zu verbessern.

Neben den kaufmännischen und gewerblichen Mitarbeitenden gehören die Fahrer/innen zu den größten Gruppen der Angestellten bei GREIWING. Sie stellen einen Anteil von 24 % der Beschäftigten in der GREIWING logistics group. Da sie keinen festen Arbeitsplatz haben, sondern immer unterwegs sind, sind sie häufig schwieriger zu erreichen. Hinzu kommt die Heterogenität der Tätigkeitsfelder. Manche sind festen Standorten zugeordnet, andere sind an verschiedenen Standorten

unterwegs, manche kommen jeden Tag wieder nach Hause, andere nur am Wochenende und wieder andere sind im Fernverkehr und kommen nur unregelmäßig nach Hause. Dadurch entstand die Relevanz einer Fahrer*innenvertretung, die Informationen aus dem Unternehmen an Kolleg*innen weitergeben kann und umgekehrt.

Die Vertretung trifft sich zweimal pro Jahr mit der Speditionsleitung, der Personalleitung, der Werkstattleitung, Vertretern aus der GREIWING Academy und der Geschäftsleitung. Sie besteht aus 6 Personen, die frei gewählt werden. Für die Treffen wird im Vorfeld eine Agenda mit Themen erstellt und anschließend ein Protokoll mit Informationen und Beschlüssen an alle versandt. Zur Lösung von Problemen gibt es feste Termine und verpflichtende Feedbackgespräche.

STANDARD-NAVIGATOR

Der vorliegende Bericht orientiert sich an dem internationalen Standard der Global Reporting Initiative. Die Übereinstimmungen mit den entsprechenden Anforderungen sind in der folgenden Tabelle 26 dargestellt. Außerdem wird der Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der vereinten Nationen (vgl. Abbildung 24) beschrieben.



Abbildung 24: Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN

GRI			Ziele für Nachhaltige Entwicklung
Standard	Thema	Seite	
103	Management Ansatz	1	13, 17
103-1	Wesentliche Themen	6	
201	Wirtschaftliche Leistung	1	8, 9, 17
201-1	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	2	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	18	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	2	
202	Marktpräsenz	11	12
202-1	Standardeintrittsgehalt im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn nach Geschlecht	11	
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen	Keine erheblichen Auswirkungen	
204	Beschaffungspraktiken	14	9, 12 – 15, 17

**Ziele für
Nachhaltige
Entwicklung**

GRI	Standard	Thema	Seite	
204-1		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Daten noch nicht verfügbar	
205		Korruptionsbekämpfung	16	8, 16, 17
205-1		Betriebsstätten mit Risikoprüfung	16	
205-2		Kommunikation & Schulung zu Richtlinien & Verfahren	16	
205-3		Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	keine Fälle	
206		Wettbewerbswidriges Verhalten	Es liegen keine Verstöße vor.	
301		Materialien	Daten noch nicht verfügbar	
302		Energie	27	7
302-1		Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28	
302-4		Verringerung des Energieverbrauchs	28	
302-5		Senkung des Energiebedarfs für Dienstleistungen	29	
303		Wasser und Abwasser	20	6, 14
303-1		Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	20	
303-2		Auswirkungen der Wasserrückführung	20	
303-3		Wasserentnahme	23	
303-4		Wasserrückführung	23	
303-5		Wasserverbrauch	23	
304		Biodiversität	24	12 – 15
304-1		Standorte in und neben geschützten Gebieten	24	
304-2		Auswirkungen von Aktivitäten und Dienstleistungen	24	
304-4		Arten auf der roten Liste der Weltnaturschutzunion	keine	
305		Emissionen	36	3, 7, 12, 13, 15
305-1		Scope 1	38	
305-2		Scope 2	40	
305-3		Scope 3	43	
305-5		Senkung der Emissionen	37	
305-7		Signifikante Luftemissionen	42	
306		Abfall	24	12 – 15
306-1		Abfallbezogene Auswirkungen	25	
306-2		Management erheblicher Auswirkungen	25	
306-3		Angefallener Abfall	25	
306-4		Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	26	
306-5		Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	26	

**Ziele für
Nachhaltige
Entwicklung**

GRI Standard	Thema	Seite	
307	Umwelt-Compliance	17	3, 13 - 15
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Es liegt kein Fall von Nichteinhaltung vor.	
308	Umweltbewertung der Lieferanten	17	9, 12 – 15, 17
308-1	Neue Lieferanten, die auf Umweltkriterien geprüft wurden	17	
308-2	Negative Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Es konnten keine negativen Auswirkungen festgestellt werden.	
401	Beschäftigung	49	1
401-1	Neueingestellte und Angestelltenfluktuation	50	
401-2	Betriebliche Leistungen ausschließlich für Vollzeit Beschäftigte	51	
401-3	Elternzeit	51	
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	62	
402-1	Mindestmitteilungsfrist vor erheblichen betrieblichen Veränderungen mit Auswirkung auf Mitarbeitende	n.a.	
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51	3, 8
404	Aus- und Weiterbildung	57	4
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	57	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen	57	
404-3	Prozentsatz Mitarbeitende mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung	58	
405	Diversität und Chancengleichheit	59	5,10
405-1	Diversität	59	
405-2	Verhältnis Grundgehalt Männer und Frauen	60	
406	Nichtdiskriminierung	61	5,10
406-1	Gesamtzahl und Status der Diskriminierungsvorfälle	61	
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung	62	1, 8
407-1	Standorte und Lieferanten mit bedrohter Vereinigungsfreiheit	n.a.	
408	Kinderarbeit	5	3, 8
408-1	Betriebsstätten/Lieferanten mit erheblichem Risiko	n.a.	

**Ziele für
Nachhaltige
Entwicklung**

GRI Standard	Thema	Seite	
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit	5	
410	Sicherheitspraktiken	Kein Sicherheitsperso- nal vorhanden	
411	Rechte indigener Völker	n.a.	
412	Einhaltung der Menschenrechte	16	8, 16
412-1	Standorte mit Menschenrechtsrisikoprüfung	16	
412-2	Schulungen zu Menschenrechtspolitik	16	
413	Lokale Gemeinschaften	n.a.	
414	Soziale Lieferantenbewertung	14	12
414-1	Prozentsatz bewerteter Lieferanten	14	
414-2	Negative Auswirkungen in der Lieferkette	Keine bekannt	
415	Politische Einflussnahme	2	
416	Kundengesundheit und -sicherheit	n.a.	
417	Marketing und Kennzeichnung	n.a.	
418	Schutz der Kundendaten	Es liegen keine Beschwerden vor.	
419	Sozioökonomische Compliance	49	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Es liegt kein Fall von Nichteinhaltung vor.	

Tabelle 26: GRI-Standards, ihre Inhalte und wo sie im Bericht zu finden sind sowie ihr Zusammenhang zu den UN-Zielen für nachhaltigen Entwicklung

ANHANG

ANHANGSVERZEICHNIS

Anhang 1: Detaillierte Auflistung der emittierten Gase aus der Stromproduktion und Verwendung	II
Anhang 2: Entwicklung Stromverbräuche der Niederlassungen	VI
Anhang 3: Grundlagengesetze, -verordnungen und -vorschriften für das Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Managementsystem der GREIWING logistics for you GmbH.....	VII

Anhang 1: Detaillierte Auflistung der emittierten Gase aus der Stromproduktion und Verwendung

Tabelle I stellt die relevanten Emissionen pro Standort dar, die durch die Nutzung von öffentlichem Strom zusätzlich zu Kohlenstoffdioxid entstanden sind. Die zugrundeliegenden Emissionsfaktoren stammen vom Umweltbundesamt und wurden im Jahr 2020 veröffentlicht. In Tabelle I sind die Emissionsfaktoren aufgeführt.

2025

Luft- schad- stoff	Emissions- faktor (in g/kWh)	Barby	Burghau- sen	Duisburg	Greven	Hamburg	Leipheim	Raun- heim	Rhein- münster	Wesel	Worms	Gesamt
Schwefel- dioxid (SO ₂)	0,178	13,8 kg	138,2 kg	261,5 kg	42,5 kg	117,2 kg	36,6 kg	29,5 kg	30,4 kg	138,7 kg	222,1 kg	1.030,5 kg
Stickstoff- dioxid (NO ₂)	0,355	27,6 kg	275,7 kg	521,5 kg	84,8 kg	233,7 kg	73,1 kg	58,8 kg	60,7 kg	276,6 kg	442,9 kg	2.055,2 kg
Kohlen- stoff- monoxid (CO)	0,169	13,1 kg	131,3 kg	248,3 kg	40,4 kg	111,2 kg	34,8 kg	28,0 kg	28,9 kg	131,7 kg	210,8 kg	978,4 kg
Feinstaub (PM ₁₀)	0,008	0,6 kg	6,2 kg	11,8 kg	1,9 kg	5,3 kg	1,7 kg	1,3 kg	1,4 kg	6,2 kg	10,0 kg	46,3 kg
Schwer- metalle (Hg)	0,006	0,5 kg	4,7 kg	8,8 kg	1,4 kg	4,0 kg	1,2 kg	1,0 kg	1,0 kg	4,7 kg	7,5 kg	34,7 kg
Gesamt		55,6 kg	556,1 kg	1.051,9 kg	171 kg	471,4 kg	147,4 kg	118,6 kg	122,4 kg	557,9 kg	893,3 kg	4.145,1 kg

Tabelle I: Emittierte Gase der GREIWING logistics group Standorte durch den Stromverbrauch 2025

2024

Stand-orte	Ver-brauch gesamt in kWh	SO ₂	NO ₂	Staub	PM ₁₀	CO	N ₂ O	CH ₄	NMVOC	Hg	CO ₂	Scope 2
Emissi- onsfaktor		0,178	0,355	0,009	0,008	0,169	0,011	0,164	0,014	0,006	363	
Barby	73.103	13012,3	25951,6	657,927	584,82	12354,41	804,13	11988,89	1023,44	438,62	26536389	26603205
Burg- hausen	759.901	135262	269765	6839,11	6079,21	128423,27	8358,91	124623,76	10638,61	4559,41	275844063	276538613
Duisburg	1.800.743	320532	639264	16206,7	14405,9	304325,57	19808,2	295321,85	25210,40	10804,46	653669709	655315588
Greven	296.299	52741,2	105186	2666,69	2370,39	50074,53	3259,29	48593,04	4148,19	1777,79	107556537	107827354
Hamburg	491.487	87484,7	174478	4423,38	3931,9	83061,30	5406,36	80603,87	6880,82	2948,92	178409781	178859000
Leipheim	230.154	40967,4	81704,7	2071,39	1841,23	38896,03	2531,69	37745,26	3222,16	1380,92	83545902	83756263
Raunheim	176.417	31402,2	62628	1587,75	1411,34	29814,47	1940,59	28932,39	2469,84	1058,50	64039371	64200616
Rhein- münster	90.950	16189,2	32287,4	818,55	727,60	15370,61	1000,45	14915,86	1273,31	545,70	33014988	33098117
Weiden	90.950	5524,76	11018,5	279,342	248,30	5245,42	341,418	5090,23	434,53	186,23	11266794	11295163
Wesel	722.359	128580	256437	6501,23	5778,87	122078,67	7945,95	118466,88	10113,03	4334,15	262216317	262876553
Worms	1.276.989	227304	453331	11492,9	10215,9	215811,14	14046,9	209426,20	17877,85	7661,93	463547007	464714175
Gesamt	5.949.440	1059000	2112051	53545	47595,5	1005455,42	65443,8	975708,22	83292,17	35696,64	2159646858	2165084646

Tabelle II: Emittierte Gase der GREIWING logistics group Standorte durch den Stromverbrauch 2024 (Angaben in g/kWh)

2023

Standorte	Verbrauch gesamt in kWh	SO ₂	NO ₂	Staub	PM ₁₀	CO	N ₂ O	CH ₄	NMVOC	Hg	CO ₂	Scope 2
Emissions- faktor		0,178	0,355	0,009	0,008	0,169	0,011	0,164	0,014	0,006	386	
Burghausen	720.866	128314	255907	6487,79	5766,93	121826	7929,53	118222	10092,1	4325,2	278254276	278913148
Duisburg	1.636.946	291376	581116	14732,5	13095,6	276644	18006,4	268459	22917,2	9821,68	631861156	633357325
Greven	292.246	52019,8	103747	2630,21	2337,97	49389,6	3214,71	47928,3	4091,44	1753,48	112806956	113074069
Hamburg	572.979	101990	203408	5156,81	4583,83	96833,5	6302,77	93968,6	8021,71	3437,87	221169894	221693597
Leipheim	249.384	44390,4	88531,3	2244,46	1995,07	42145,9	2743,22	40899	3491,38	1496,3	96262224	96490161
Raunheim	223.555	39792,8	79362	2012	1788,44	37780,8	2459,11	36663	3129,77	1341,33	86292230	86496559
Weiden	36.986	6583,51	13130	332,874	295,888	6250,63	406,846	6065,7	517,804	221,916	14276596	14310401
Wesel	1.045.051	186019	370993	9405,46	8360,41	176614	11495,6	171388	14630,7	6270,31	403389686	404344863
Worms	1.488.444	264943	528398	13396	11907,6	251547	16372,9	244105	20838,2	8930,66	574539384	575899822
Gesamt	6.332.832	1127244	2248155	56995,5	50662,7	1070249	69661,2	1038584	88659,6	37997	2444473152	2450261360

Tabelle III: Emittierte Gase der GREIWING logistics for you GmbH Standorte durch den Stromverbrauch 2023 (Angaben in g/kWh)

2022

Standort	Verbrauch gesamt in kWh	SO ₂	NO ₂	Staub	PM ₁₀	CO	N ₂ O	CH ₄	NMVOC	Hg	CO ₂	Scope 2
Burghausen	836.777	148946	297056	7530,99	6694,22	141415	9204,55	137231	11714,9	5020,66	362324441	363089255
Duisburg	2.238.141	398389	794540	20143,3	17905,1	378246	24619,6	367055	31334	13428,8	969115053	971160714
Greven	284.769	50688,9	101093	2562,92	2278,15	48126	3132,46	46702,1	3986,77	1708,61	123565256	123565256
Hamburg	1.505.713	268017	534528	13551,4	12045,7	254465	16562,8	246937	21080	9034,28	653349951	653349951
Leipheim	287.565	51186,6	102086	2588,09	2300,52	48598,5	3163,22	47160,7	4025,91	1725,39	124778479	124778479
Raunheim	241.503	42987,5	85733,6	2173,53	1932,02	40814	2656,53	39606,5	3381,04	1449,02	104791533	104791533
Weiden	46.395	8258,31	16470,2	417,555	371,16	7840,76	510,345	7608,78	649,53	278,37	20089035	20131440
Wesel	1.117.763	198962	396806	10059,9	8942,1	188902	12295,4	183313	15648,7	6706,58	483991379	485013014
Worms	2.065.598	367676	733287	18590,4	16524,8	349086	22721,6	338758	28918,4	12393,6	894403934	896291891
Gesamt	8.705.787	1549630	3090554	78352,1	69646,3	1471278	95763,7	1427749	121881	52234,7	3769605771	3777562860

Tabelle IV: Emittierte Gase der GREIWING logistics for you GmbH Standorte durch den Stromverbrauch 2022 (Angaben in g/kWh)

Anhang 2: Entwicklung Stromverbräuche der Niederlassungen

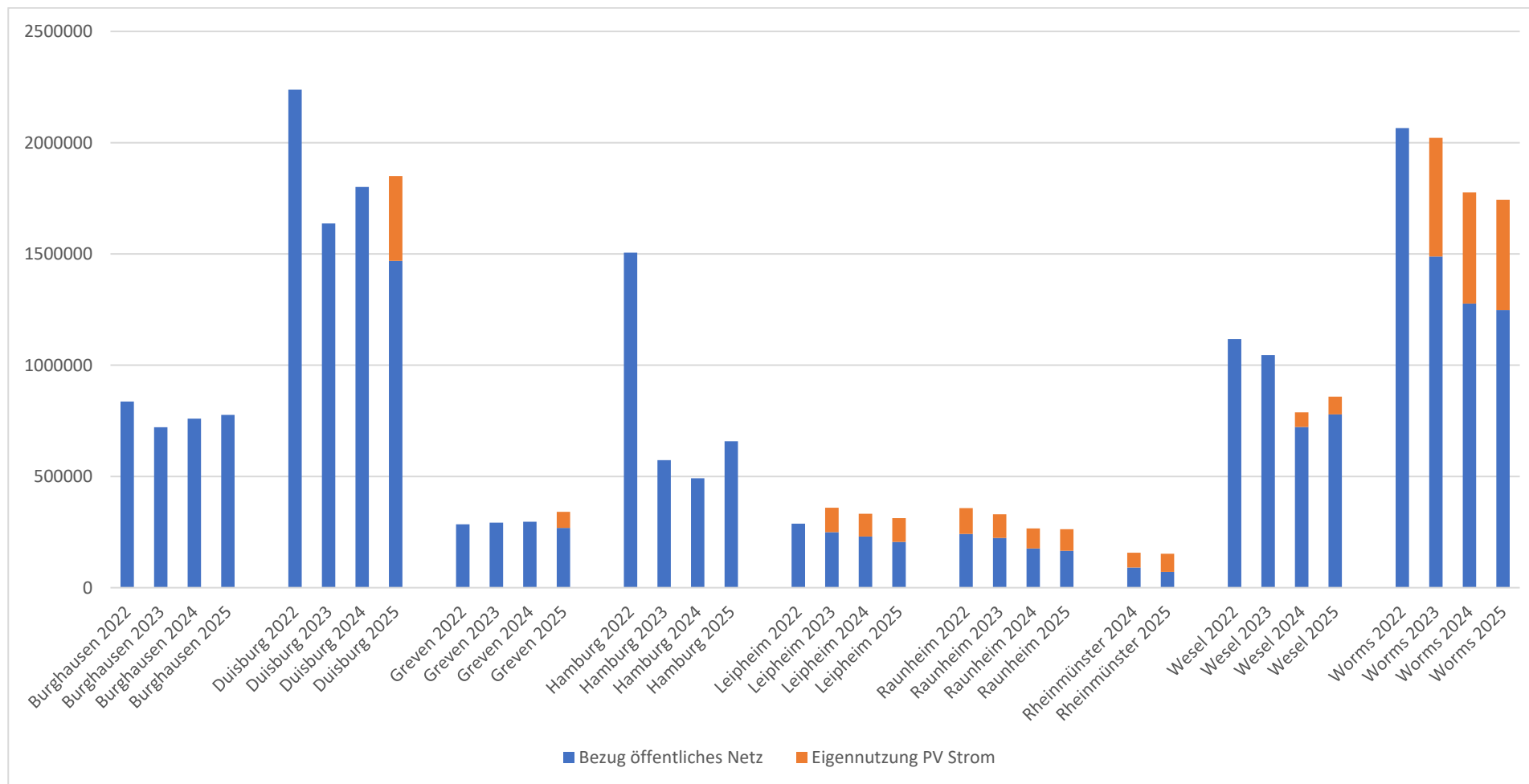


Abbildung I: Stromverbrauch und Solarstromanteil pro Niederlassung der Greiwing logistics for you GmbH 2022 bis 2025 in kWh

Anhang 3: Grundlagengesetze, -verordnungen und -vorschriften für das Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Managementsystem der Greiwing logistics for you GmbH

GESETZE

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Chemikaliengesetz (ChemG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JuArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Produktsicherheitsgesetz (ProdSG)
- Siebtes Buch Sozialgesetzbuch Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)

VERORDNUNGEN

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Baustellenverordnung (BauStellV)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)
- Maschinenverordnung (9. ProdSGV)
- Druckluftverordnung (Druck-LV)
- Berufskrankheitenverordnung (BKV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildScharbV)
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV)

TECHNISCHE REGELN

- Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
- Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (RAB)
- Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA)
- Technische Regeln für Betriebssicherheit (TRBS)
- Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)
- Technische Regeln Lärm und Vibration (TRLV)

VORSCHRIFTEN

- VSG 1.1 Allgemeine Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- VSG 1.2 Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung
- VSG 1.3 Erste Hilfe
- VSG 1.4 Elektrische Anlagen und Betriebsmittel
- VSG 1.5 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- VSG 2.1 Arbeitsstätten, bauliche Anlagen und Einrichtungen
- VSG 2.2 Lagerstätten
- VSG 2.3 Leitern und Tritte
- VSG 3.1 Technische Arbeitsmittel
- VSG 4.6 Werkstätten und Reparaturarbeiten
- DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention
- DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte u. Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- DGUV Vorschrift 3 – Elektrische Anlagen und Betriebsmittel
- DGUV Vorschrift 15 – Elektronische Felder
- DGUV Vorschrift 38 – Bauarbeiten
- DGUV Vorschrift 43 – Müllbeseitigung
- DGUV Vorschrift 52 – Krane
- DGUV Vorschrift 54 – Winden, Hub- und Zuggeräte
- DGUV Vorschrift 68 – Flurförderzeuge
- DGUV Vorschrift 70 – Fahrzeuge
- DGUV Grundsatz 314-002 – Kontrolle von Fahrzeugen durch Fahrpersonal
- DGUV Grundsatz 314-003 – Prüfungen von Fahrzeugen auf Betriebssicherheit
- DGUV Grundsatz 306-001 – Traumatische Ereignisse
- DGUV Grundsatz 311-002 – Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit der Arbeit
- DGUV Grundsatz 311-03 – Erstellen von Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung

**Wenn Sie Fragen haben oder an einem gemeinsamen Projekt
für nachhaltige Transformation interessiert sind, wenden Sie sich gerne an:**

Lena Marie Liman

Energiemanagement und Nachhaltigkeitsbeauftragte
Energy Management and Sustainability Officer

Fon: +49 2575 34-295

Mobil: +49 174 2340986

Mail: LLiman@greiwing.de

Weitere Informationen finden Sie unter:



www.greiwing.de



GREIWING

logistics for you GmbH
Carl-Benz-Straße 11-15
48268 Greven

Telefon +49 2575 34-0
info@greiwing.de
www.greiwing.de

SEPARATION AG

Gewerbestraße 16
4731 Eynatten
Belgien

Telefon +32 87 56083-0
sales@separation.group
www.separation.group

KTV

Speditionsgesellschaft mbH
Monplaisirstraße 11
39249 Barby

Telefon +49 39298 2992-0
kontakt@ktv.gmbh
www.ktv.gmbh

GREIWING

services for you GmbH
Carl-Benz-Straße 11-15
48268 Greven

Telefon +49 2575 34-0
info@greiwing.de
www.greiwing.de