



2024

Nachhaltigkeitsbericht

tiptop
GROUP

Heimatmarkt

Sachsen



tiptop
GROUP

2027

vollständige
(kompensierte)
Klimaneutralität

Als Dienstleistungsunternehmen stehen
unsere Mitarbeiter für uns im Zentrum
unserer Aufmerksamkeit.

27

Niederlassungen
in Deutschland



#glänzemituns



86 %

Zufriedenheit
der Mitarbeiter

Wir stehen für
Sicherheit, Wohlergehen,
Umweltbewusstsein
und gute
Arbeitsbedingungen.

3.208

beschäftigte Personen bei der
TIP-TOP Dienstleistungen GmbH

Die Verringerung von Gefahrenstoffen in den eingesetzten
Reinigungsmitteln führt unweigerlich zu einer Erhöhung
der Arbeitssicherheit.

Inhalt

1. Einleitung

1.1	Erklärung der Nachhaltigkeitsstrategie (GRI 2-22)	S. 6
1.2	Einbezogene Unternehmen (GRI 2-2)	S. 11
1.3	Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz, Kontakt und Anpassungen (GRI 2-3, 2-4)	S. 11
1.4	Externe Unterstützung (GRI 2-5)	S. 11

2. Allgemeine Angaben

2.1	Organisationsprofil (GRI 2-1)	S. 12
2.2	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen (GRI 2-6)	S. 14
2.3	Führungskräfte, Mitarbeiter und sonstige Beschäftigte (GRI 202-2, 2-7, 2-8, 405-1)	S. 18
2.4	Mitgliedschaften in Vereinigungen (GRI 2-28)	S. 19
2.5	Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit (GRI 3-2, 3-3)	S. 19

3. Governance und Compliance

3.1	Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 405-1)	S. 20
3.2	Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement (GRI 2-12, 2-13, 2-14)	S. 22
3.3	Interessenskonflikte (GRI 2-15)	S. 23
3.4	Übermittlung kritischer Anliegen, Mechanismen zur Einholung von Rat, Übermittlung von Bedenken und Aufarbeitung (GRI 2-16, 2-25, 2-26)	S. 23
3.5	Hinzuziehen externer Experten (GRI 2-17)	S. 25
3.6	Compliance-Programm (GRI 2-23, 2-24, 205-1, 205-2)	S. 25
3.7	Vorfälle (GRI 2-27, 205-3, 406-1)	S. 33

4. Umwelt

4.1	Einleitung	S. 32
4.2	Eingesetzte Materialien (GRI 301-1, 301-2, 301-3)	S. 35
4.3	CO ₂ -Emissionen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)	S. 36
4.4	Abfall (GRI 306-1, 306-2)	S. 39
4.5	Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien (GRI 308-1)	S. 39

5. Mitarbeiter

5.1	Einleitung	S. 40
5.2	Ein- und Austritte von Beschäftigten (GRI 401-1)	S. 42
5.3	Tarifverträge, betriebliche Leistungen und Tarifverhandlungen (GRI 2-30, 202-1, 401-2, 405-2)	S. 43
5.4	Elternzeit (GRI 401-3)	S. 44
5.5	Gesundheit und Arbeitssicherheit (GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-9, 403-10)	S. 44

6. Berichtsgrundlagen

6.1	Erstellung unter Bezugnahme auf GRI-Standards 2021 (GRI 1: Grundlagen 2021)	S. 46
6.2	GRI-Inhaltsindex	S. 46

Einleitung

1.1

Erklärung der Nachhaltigkeitsstrategie (GRI 2-22)

Das Jahr 2024 war erneut von globalen Unsicherheiten, dynamischen Veränderungen und wirtschaftlichen Herausforderungen geprägt.

In diesem Umfeld verfolgt die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH (nachfolgend TTDL) ihr Ziel, nachhaltige, langfristige und werthaltige Dienstleistungen anzubieten. Unser Anspruch basiert auf verantwortungsvollen Kundenbeziehungen, fairen Partnerschaften in der Lieferkette und einer werteorientierten Unternehmenskultur gegenüber unseren Mitarbeitenden.

„Als modernes Dienstleistungsunternehmen übernehmen wir Verantwortung in allen drei ESG-Dimensionen“

Environment – Umweltverantwortung

TTDL arbeitet bereits heute in weiten Teilen der Bereiche Scope 1 und Scope 2 klimaneutral – durch den Bezug von Ökostrom, die Nutzung eigener Photovoltaikanlagen sowie die vollständige Kompensation eingesetzter fossiler Energieträger.

Unser Ziel ist es, bis Ende 2027 über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg Klimaneutralität zu erreichen. Wo direkte Reduktion nicht möglich ist, setzen wir auf zertifizierte Kompensationsmaßnahmen.

Im Bereich Reinigungsmittel wurden in der Standardanwendung bereits Gefahrstoffe erheblich reduziert. Ressourcen- und umweltschonende Verfahren wie die „trockene Grundreinigung“ (Pflegefilmsanierung) kommen zunehmend zum Einsatz – mit Vorteilen für Umwelt, Ergonomie und Wirtschaftlichkeit.

Auch unsere Lieferanten werden aktiv in die Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden: 2024 wurde ein Anforderungskatalog entwickelt, der CO₂-Emissionen (Scope 3), Abbaubarkeit von Inhaltsstoffen, Gefahrstoffminimierung sowie

Verpackung und Logistik berücksichtigt. Wenn eine Reduktion nicht möglich ist, erfolgt Kompensation.



Social – Verantwortung für Mitarbeitende
Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten.

Die Zufriedenheit liegt laut einer Befragung im Jahr 2023 bei 86 % – ein klares Signal, dass unsere Maßnahmen Wirkung zeigen.

Unser langfristiges Ziel ist die Senkung der Fluktuation und der Erhalt unserer Leistungsfähigkeit.

Gleichzeitig investieren wir gezielt in neue Technologien: Durch Automatisierung und den Einsatz von Cobotik entlasten wir die Belegschaft von körperlich belastenden Aufgaben. Das steigert die Attraktivität unserer Arbeitsplätze und verbessert das Branchenimage.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel – bedingt durch demografische Veränderungen – fokussieren wir unser Employer Branding verstärkt auf junge Talente. Die Zukunft der Branche liegt in der Steuerung und Wartung von Technik, nicht nur in der manuellen Ausführung.

Governance – Verantwortungsvoll führen

Unser Handeln ist geprägt von Integrität, Transparenz und der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird durch anerkannte Zertifizierungen belegt:

- DIN EN ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement)
 - DIN EN ISO 14001:2015 (Umweltmanagement)
 - DIN ISO 45001:2018 (Arbeitsschutz)
 - Compliance-Standard des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
- Wir orientieren uns an den Vorgaben des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU.

¹Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit verwendet dieser Nachhaltigkeitsbericht, soweit nicht anders angegeben, das generische Maskulinum. Dieses umfasst auch weibliche und diverse Personen.

²Laut GHG (Greenhouse Gas Protocol) umfassen Scope 1-Emissionen alle direkten Emissionen, wie die aus Energieträgern (z. B. Gas-Heizung) und der Fuhrparkbetrieb. Unter Scope 2 fallen die Emissionen der eingekauften Energie.

nachhaltig



„Die Verringerung von Gefahrstoffen in den eingesetzten Reinigungsmitteln führt unweigerlich zu einer Erhöhung der Arbeitssicherheit.“

Der systematische Abgleich mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) stellt sicher, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten noch stärker verankert werden.

Blick nach vorn

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert TTDL das klare Ziel, ihre ESG-Aktivitäten strukturiert weiterzuentwickeln und jährlich transparent zu berichten.

„Unsere Haltung ist klar: Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist nicht verhandelbar.“

Geschäftspartnerschaften, die diesen Weg nicht mitgehen, müssen konsequent hinterfragt werden.

Denn nachhaltiges Handeln ist für uns kein Zusatz, sondern integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

2027
**vollständige
 (kompensierte)
 Klimaneutralität**

Niels Pfaff
Geschäftsführer

Stefan Gersch
Geschäftsführer

1.2

Einbezogene Unternehmen

(GRI 2-2)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die TTDL. Dieser Berichtskreis entspricht dem des auditierten Jahresabschlusses der TTDL.

1.3

Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz, Kontakt und Anpassungen

(GRI 2-3, 2-4)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der Dritte der TTDL. Er wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben des GRI-Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2024) erstellt (Variante „unter Bezugnahme“ / „with reference“) und bezieht sich wie die entsprechende Finanzberichtserstattung der TTDL auf den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024. Der Turnus der jährlichen Veröffentlichung soll in Zukunft beibehalten werden. Für das Berichtsjahr 2024 hat die TTDL ursprünglich geplant, den Nachhaltigkeitsbericht in die CSRD-Berichtserstattung einzugliedern. Da diese Berichtserstattungspflicht jedoch von der europäischen Union verschoben wurde, konnte für das Jahr 2024 das gewohnte Format beibehalten werden.

Mit der zukünftigen Erweiterung der Berichtspflichten wird der Berichtsumfang kontinuierlich weiter zunehmen. Der Bericht wurde zusätzlich im Hinblick auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) überprüft und angepasst. Ergänzend wurden relevante Offenlegungspflichten gemäß den ESRS berücksichtigt, insbesondere zur Wesentlichkeit (ESRS 1/2), Klimarisiken (E1) sowie zur Beschäftigung und Diversität (S1–S4). Der Tag der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist der 19.12.2025. Die entsprechende Finanzberichtserstattung und Veröffentlichung im Bundesanzeiger (Jahresabschluss) erfolgt entsprechend

der gesetzlichen Pflicht spätestens zum 31.12.2024. Anfragen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht sowie zum Nachhaltigkeitsprogramm von TTDL können an die Kontaktadresse nachhaltigkeit@tiptop-group.de gerichtet werden.

1.4

Externe Unterstützung

(GRI 2-5)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Geschäftsführung der TTDL mit Unterstützung von Herrn Rechtsanwalt Dr. Alexander Jüngling (GRI Certified Sustainability Professional) von der Kanzlei ACCOMPLIE, Berlin (www.accomplie.com), erstellt. Der Bericht wurde zusätzlich im Hinblick auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) überprüft und angepasst.



Allgemeine Angaben

2.1 Organisationsprofil

(GRI 2-1)

Die TTDL mit Sitz in der Herschelstr. 11 in D-08060 Zwickau ist ein mittelständisches Unternehmen im Eigentum und unter der Führung von Unternehmerfamilien. Die Beteiligungsstruktur gestaltet sich wie folgt:

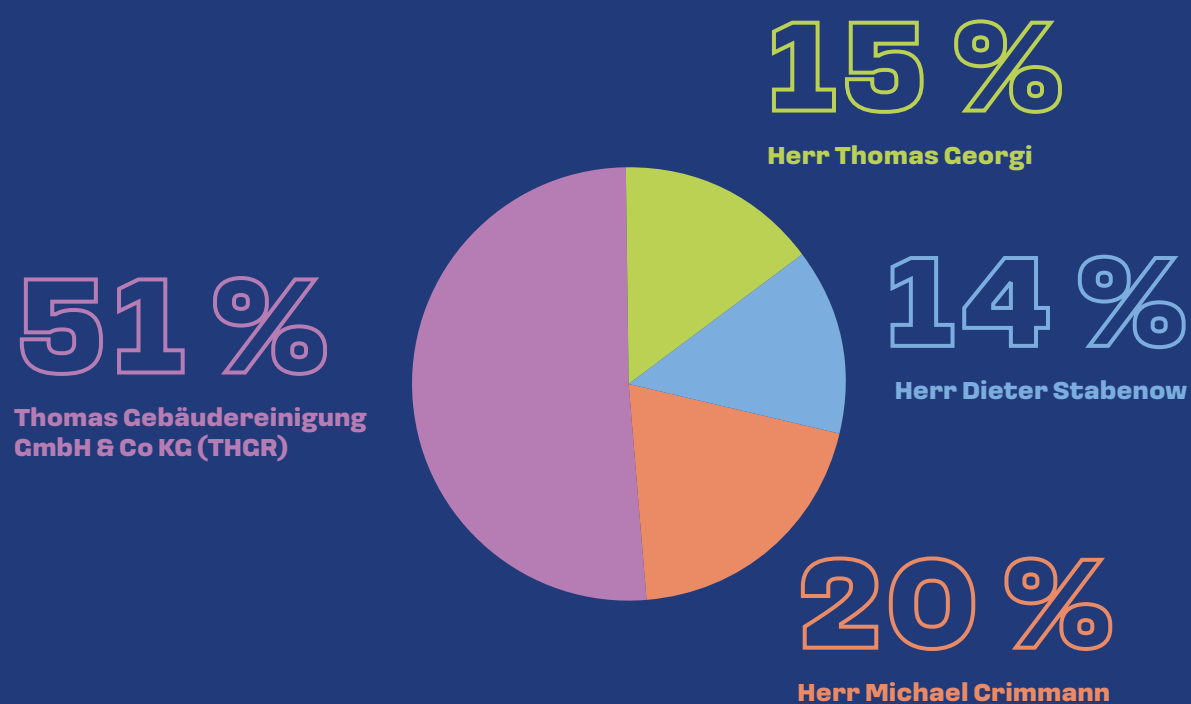


Abbildung zeigt die Verteilung der Anteile der TTDL.

An der THGR sind Frau Karla Thomas mit 33,3 %, Frau Fabienne Thomas mit 33,3 % und Herr Ramon Thomas mit 33,3 % beteiligt.

Die TTDL erbringt ihre Dienstleistungen ausschließlich im Inland.

tiptop
GROUP

thomas
Gebäudedienste

tiptop
Reinigung

innotop
Höhenreinigung

thomas
Gebäudereinigung

protectop
Objektschutz

tiptop
cleaning

100 %

Tochtergesellschaften der TTDL

TIP-TOP Services s.r.o. (Trnava, Slowakei)

hält Beteiligungen an der **protectop GmbH** (protectop) (70 %) und der **innotop GmbH** (innotop) (50 %).

Die genannten Gesellschaften veröffentlichen ihre eigenen finanziellen Jahresabschlüsse, sind im Vergleich zur TTDL nur von untergeordneter Bedeutung und wurden in diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht einbezogen.

Die THGR, TTDL und ihre Tochtergesellschaften und Beteiligungen treten seit dem ersten Halbjahr 2022 gemeinsam als „tiptop GROUP“ auf.

Diese Markenentwicklung wird durch gezielte Maßnahmen im Employer und Customer Branding medial in der Öffentlichkeit vorangetrieben.



Die TTDL leistet administrativ elementare Dienste für andere Gesellschaften in der tiptop GROUP.

2.2

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen

(GRI 2-6)

Die TTDL ist ein innovatives und dynamisch wachsendes Unternehmen der Reinigungsbranche.

Im Jahr 1990 als Rechtsnachfolgerin der Produktionsgenossenschaft des Gebäudereiniger-Handwerks Chemnitz und Zwickau gegründet, bedient die TTDL ein breites Spektrum an Dienstleistungen, zu denen insbesondere gehören:



Industriereinigung



Unterhaltsreinigung



Glas-, Grund- und Sonderreinigung



Baureinigung



Spüldienste



Die Kernkompetenz der TTDL liegt dabei in der Industriereinigung (bspw. von Lackieranlagen), der Unterhaltsreinigung und in Leistungen im industriellen Umfeld wie Spüldienste oder Küchenreinigung.

Artverwandte Dienstleistungen wie z. B. **Winterdienst, Grünlandpflege, Hausmeisterdienste, Baureinigung, Hallen- bzw. Konstruktionsreinigung und Objektschutz werden überwiegend von Tochter- und Beteiligungsgesellschaften erbracht.**

Das Angebot der TTDL richtet sich in erster Linie an Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Ein besonderer Branchenfokus liegt auf der Automobilindustrie. Kennzeichnend für die TTDL ist der Fokus auf innovative Technologien wie der Einsatz von Reinigungsautomaten und -robotern und eine ethische Unternehmensführung.



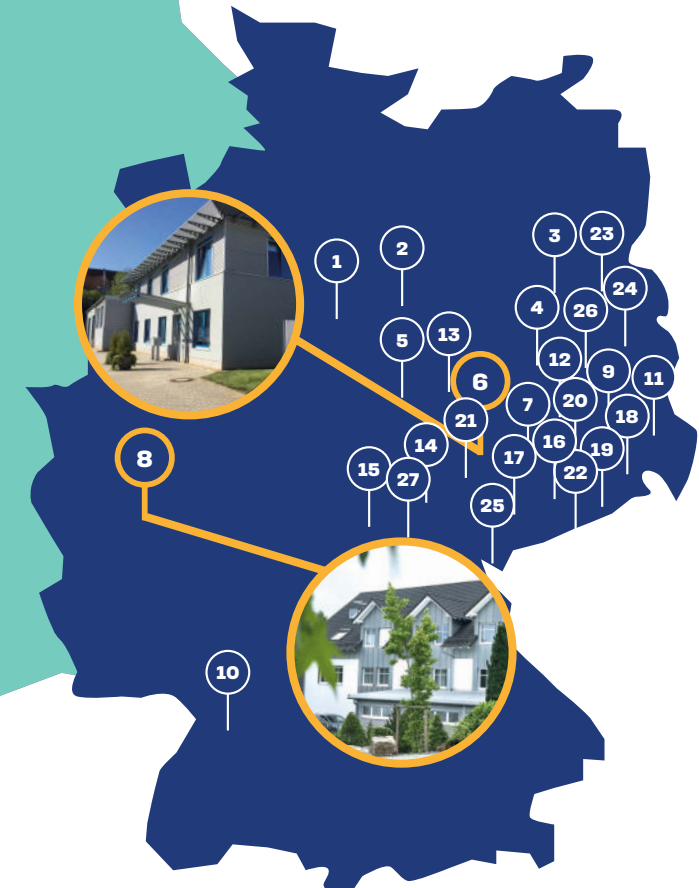
27

Niederlassungen in Deutschland

Die TTDL ist mit 27 Niederlassungen in Aue, Auerbach (ab 01.01.2024), Bautzen, Berlin, Chemnitz, Crimmitschau, Döbeln, Dresden, Dresden-Wilsdruff, Driedorf, Erfurt, Freiberg, Gera, Görlitz, Hannover, Hainichen, Hildburghausen, Lauenstein, Leipzig, Plauen, Pockau-Lengefeld, Reichenbach, Rutesheim, Suhl, Wolfsburg, Zschopau und Zwickau tätig.

Sachsen

Über die Jahre hat sich die TTDL in ihrer Heimatregion Sachsen und darüber hinaus sukzessiv erweitert.



Das Umsatzvolumen der TTDL im Geschäftsjahr 2024 lag bei etwa 84,5 Mio. EUR. Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit betrug 5,3 Mio. EUR.

Die TTDL zeichnet sich durch flache Hierarchien und Nähe zum Kunden aus.

Das Unternehmen gliedert sich in zwei Bereiche, **Gebäudereinigung** (Mittelstand) und **Industriereinigung** (Großkunden, insbesondere in der Automobilindustrie). Beide Geschäftsbereiche haben mittlerweile in etwa vergleichbare Größen bezogen auf das Umsatzvolumen, 55 % zu 45 % (2024).

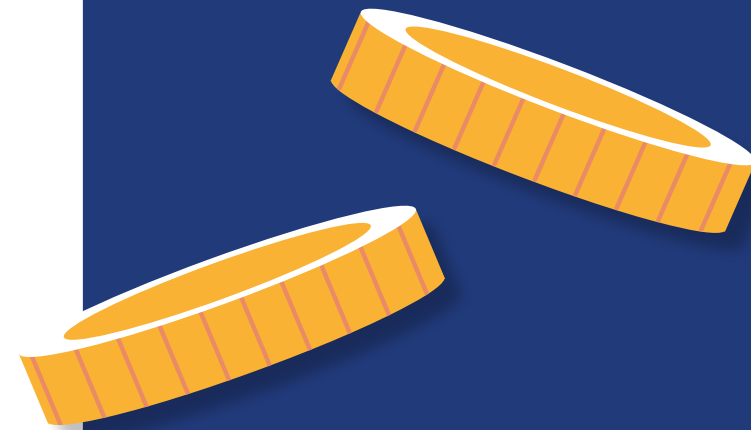
Regional betrachtet erwirtschaftet die TIP-TOP etwa 68 % (ca. 52,5 Mio. EUR) seiner Umsätze im historischen Heimatmarkt **Sachsen**. 20 % der Umsätze (15,5 Mio. EUR) werden in **Niedersachsen** erzielt. Der verbliebene Umsatz verteilt sich auf **Thüringen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern**.

Als Dienstleistungsunternehmen sind für die TTDL ihre Mitarbeiter von größter Bedeutung.

Dies spiegelt sich auch an dem Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten wider (etwa 80 %). Die Größe dieses Anteils ist typisch für die Branche der Gebäudereinigung, da die Dienstleistungen einen hohen Personaleinsatz erfordert.

Die wichtigsten Zulieferer sind in dem Bereich Material, insbesondere Reinigungsmittel, zuzuordnen.

Der Anteil von Material an den Gesamtkosten beträgt üblicherweise bis zu 5 %. Dabei entfallen ca. 70 % des gesamten Einkaufsvolumens auf die beiden größten Material-Lieferanten. Beide Unternehmen sind Fachgroßhändler und vertreiben Produkte einer großen Zahl von Produzenten und Vorlieferanten. Die Notwendigkeit dieser starken Konzentration ergibt sich durch die logistische Bündelung im Fachgroßhandel, welche unnötige Logistik und Frachtwege erspart und ist branchenüblich.



68 %

des Gesamtumsatzes wurden in Sachsen erwirtschaftet

80 %

des Gesamtumsatzes werden für das Personal ausgegeben

5 %

des Gesamtumsatzes werden für Material ausgegeben



Wie schon in den Jahren zuvor, wurden im Jahr 2024 weitere Feldversuche mit Robotik durchgeführt und die bereits begonnene Technisierung weiter fortgeführt.

Dabei wurden mit experimentellen Ansätzen die Nutzungsmöglichkeiten und Wirtschaftlichkeit der verschiedenen Modelle und Technologien erprobt. Die Wichtigkeit, dem schrumpfenden Arbeitsmarkt mit Fortschritten in der Nutzung von neuen Techniken und Technologien zu begegnen, konnte im Jahr 2024 noch stärker verdeutlicht werden. Die verbundene Effizienzsteigerung, Senkung der körperlichen Belastung für die Mitarbeiter und ergonomische Verbesserung der Prozesse gibt uns Recht, dass der eingeschlagene Weg der richtige ist.



4 %

des Gesamtumsatzes werden für den Fuhrpark ausgegeben

Ein sonstiger Input-Faktor von gehobener Bedeutung ist der Fuhrpark mit einem Anteil von etwa 4 % an den Gesamtkosten.

Dies lässt sich darauf zurückführen, dass die Mobilität in der Objektbetreuung ein entscheidender Faktor ist.

Die Konzentration der Geschäftstätigkeit auf den ländlichen Raum bedingt zusätzlich, dass produktive Mitarbeiter ebenfalls mobil gemacht werden.

Nachunternehmer spielen nur eine sehr untergeordnete Rolle bei der Leistungserbringung gegenüber den Kunden. Der Vertrieb erfolgt ohne externe Unterstützung direkt durch die Vertriebsorganisation der TTDL.

2.3

Führungskräfte, Mitarbeiter und sonstige Beschäftigte

(GRI 202-2, 2-7, 2-8, 405-1)

Alle Führungskräfte der TTDL (neben den Geschäftsführern und Prokuristen sind dies die Niederlassungs- und Projektleiter) kommen aus den Regionen, in denen sie tätig sind (insbesondere Sachsen) und sind überwiegend schon langjährig für das Unternehmen tätig.

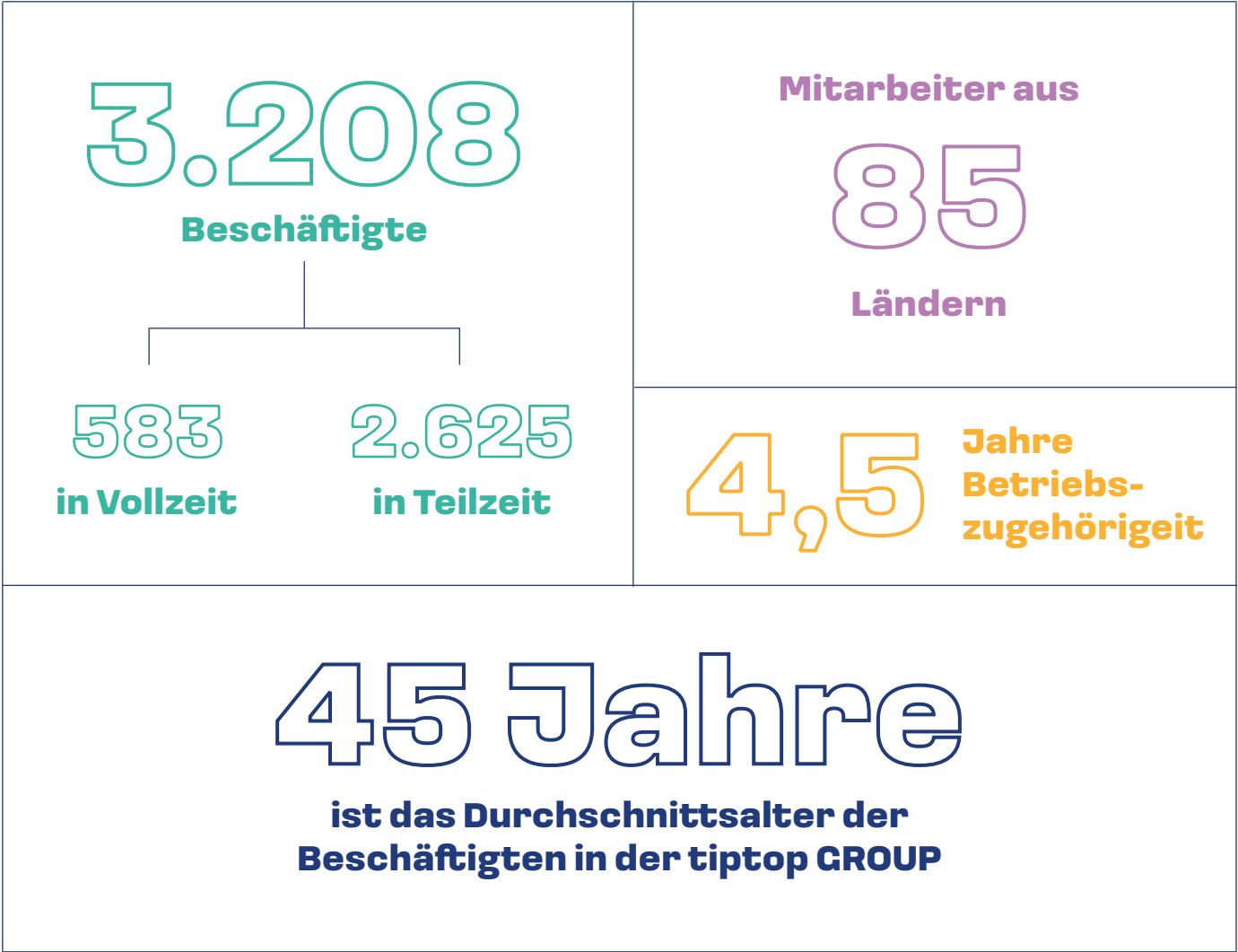
Die Verwurzelung der Führungskräfte in ihrer jeweiligen Heimatregion ist für die TTDL insbesondere im Geschäftsbereich Gebäudereinigung Mittelstand von strategischer Bedeutung und wird konsequent umgesetzt.

Im Berichtszeitraum beschäftigt die TTDL durchschnittlich 3.208 Personen. Hiervon waren 583 Personen in Vollzeit und 2.625 in Teilzeit (hierin enthalten 1.349 Aushilfen, Lehrlinge oder Praktikanten) beschäftigt. 1.742 der Beschäftigten waren weiblich,

das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei ca. 45 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei ca. 4,5 Jahren und die Fluktuation bei Berechnung nach BDA-Formel 18,9 %.

Die TTDL ist ein sehr multinationaler Arbeitsplatz: Mitarbeiter aus über 85 Ländern arbeiten für das Unternehmen. Leiharbeiter bzw. Beschäftigte von Nachunternehmern kommen bei der TTDL nur in sehr geringem Umfang zum Einsatz.

Bei den genannten Zahlen kam es innerhalb der Berichtsperiode und im Vergleich zum Vorjahr nur zu geringfügigen Schwankungen.



2.4

Mitgliedschaften in Vereinigungen

(GRI 2-28)

Die TTDL ist Mitglied der Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks und damit des Arbeitgeberverbandes, der gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt die zuständige Tarifkommission für etwa 658.000 Beschäftigte in der Gebäudereinigung bildet. Zudem ist die TTDL ein Mitglied im Institut für Corporate

Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. und Partnerunternehmen im Bundesverband mittelständische Wirtschaft des Unternehmerverbandes Deutschlands e.V..

Es bestehen weiterhin Pflichtmitgliedschaften in verschiedenen Handwerkskammern.

2.5

Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit

(GRI 3-2, 3-3)



Die Geschäftsführung der TTDL hat in Absprache mit Fachabteilungen der TTDL und unter Zuhilfenahme externer Expertise folgende Themen als für diesen Nachhaltigkeitsbericht wesentlich bestimmt:

- | | |
|---|---|
| ✦ Korruptionsbekämpfung (GRI 205-1, 205-2, 205-3) | ✦ Beschäftigung (GRI 401-1, 401-2, 401-3) |
| ✦ Materialien (GRI 301-1, 301-2, 301-3) | ✦ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403-1, 403-5, 403-9, 403-10) |
| ✦ Emissionen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5) | ✦ Diversität und Chancengleichheit (GRI 405-1, 405-2) |
| ✦ Abfall (GRI 306-1, 306-2) | ✦ Nichtdiskriminierung (GRI 406-1) |
| ✦ Umweltbewertung der Lieferanten (GRI 308-1) | |



Der Umgang der TTDL mit den genannten Themen ergibt sich aus den entsprechenden Abschnitten dieses Nachhaltigkeitsberichts.

³<https://www.die-gebaeuedienstleister.de/die-branche/daten-und-fakten> (abgerufen am 17.07.2025).

Governance und Compliance

3.1

Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 405-1)

Die TTDL ist eine nicht börsennotierte, nach § 267 Abs. 3 HGB große Kapitalgesellschaft im Eigentum und unter der Führung von Unternehmerfamilien. Einzelheiten zu den Beteiligungsverhältnissen sind Abschnitt 2.1 zu entnehmen.

→ Abschnitt 2.1

Die TTDL wird operativ von den einzelvertretungsberechtigten Geschäftsführern Niels Pfaff und Stefan Gersch geführt. Nach der Satzung der TTDL benötigen bestimmte Rechtsgeschäfte die Zustimmung der Gesellschafterversammlung, welche u. a. über die Berufung und Entlassung der Geschäftsführer entscheidet.



Niels Pfaff

Geschäftsführung tiptop GROUP



Stefan Gersch

Die Gesellschafterversammlung setzt sich aus den in Abschnitt 2.1 genannten Eigentümern der Gesellschaft zusammen. Der jeweilige Anteil an den Stimmrechten in der Gesellschafterversammlung ergibt sich aus den Eigentumsanteilen an der TTDL und ist seit Jahren unverändert. Die Thomas Gebäudereinigung GmbH & Co. KG wird durch ihren Mitgesellschafter und Geschäftsführer, Herrn Ramon Thomas, vertreten, welcher ebenfalls das Amt des Sprechers der Gesellschafter bekleidet.

Die Geschäftsführung trifft, ggf. mit Zustimmung der Gesellschafterversammlung, alle für die Gesellschaft wesentlichen Entscheidungen, einschließlich derjenigen mit Einfluss auf Wirtschaft, die Umwelt und Gesellschaft, gemeinschaftlich.

Aus den Kreisen der (mittelbaren) Gesellschafter sind Herr Michael Crimmann und Frau Karla Thomas operativ als Prokuristen für definierte Ressorts in der Unternehmensleitung der TTDL tätig. Hierbei unterliegen sie den Weisungen der Geschäftsführer. Herr Ramon Thomas trägt bei TTDL keine operative Verantwortung und unterstützt dort nur gelegentlich projektweise.

Herr Niels Pfaff ist auch bei der Tochtergesellschaft TTHH sowie der Beteiligung protectop, Geschäftsführer und übt dort die Gesellschafterrechte der TTDL aus.

Darüber hinaus ist er Geschäftsführer bei der Muttergesellschaft THGR und bei der Thomas Industrie- und Gebäudedienste GmbH & Co KG (THID). Ehrenamtlich ist er Aufsichtsrat bei der ProCasa Dienstleistungen GmbH, einer Tochtergesellschaft der Lebenshilfe Gießen e.V. Herr Stefan Gersch ist neben seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der TTDL ebenfalls Geschäftsführer des Joint Ventures innotop und ehrenamtlich im Aufsichtsrat des FSV Zwickau tätig.

Die Zusammensetzung der Gesellschafterversammlung der TTDL und die Stimmrechte in der Versammlung werden, wie beschrieben, allein von den Gesellschaftsanteilen an der TTDL bestimmt. Andere Kriterien wie Geschlecht, die Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Gruppen oder Minderheiten u.a. finden keine Berücksichtigung.

Die Gesellschafterversammlung bestimmt gemäß der Satzung der TTDL die Mitglieder der Geschäftsleitung (Geschäftsführer und Prokuristen).

Hierbei berücksichtigt die Gesellschafterversammlung die Eignung (Qualifikation und Motivation) der Bewerber zur Erreichung der Gesellschaftsziele. Die Gesellschafterversammlung legt zudem großen Wert auf die Achtung und Verfolgung der Unternehmenswerte und des Verhaltenskodex. Der Auswahlprozess ist neutral gegenüber Geschlecht, Herkunft und Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Gruppen oder Minderheiten. Familiäre Verbindungen zu Gesellschaftern führen zu keiner Bevorzugung.

Die erweiterte Geschäftsleitung der TTDL besteht derzeit aus zwei Geschäftsführern und vier Prokuristen, davon eine weibliche Prokuristin.

Bei Einbeziehung der zweiten Hierarchieebene, also bei Einbeziehung der jeweiligen Führungskraft der zentralen Abteilungen, Niederlassungen und Projekten, ergibt sich nachfolgende Verteilung:

Bereich	Weiblich	Männlich	Gesamt
GF + zentrale Abteilungen	6	8	14
Gebäudereinigung Mittelstand	10	8	18
Industriereinigung Großkunden	5	8	13
Summe	21	24	43

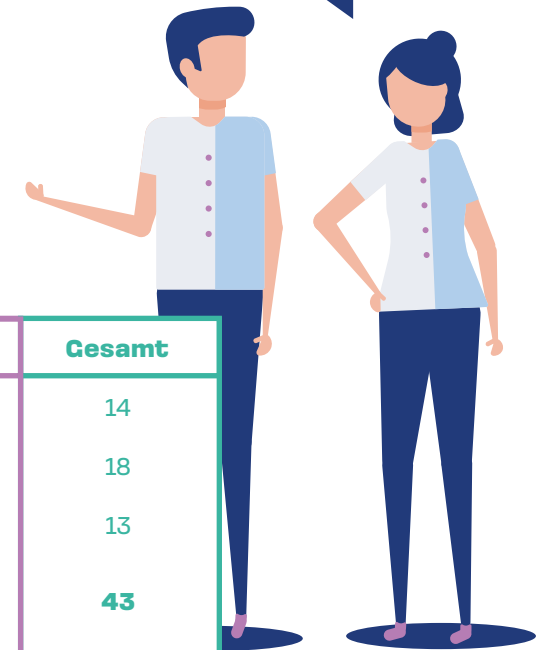
Tabelle 1 Anzahl Mitglieder der Geschäftsleitung nach Funktion und Geschlecht

Hieraus ergibt sich eine Quote weiblicher Führungskräfte von 48,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir diese Quote damit halten. Wir sind stolz darauf und setzen uns weiterhin dafür ein, die Gleichstellung der Geschlechter in unserem Unternehmen voranzutreiben.

Eine Zugehörigkeit zu definierten gesellschaftlichen Gruppen oder Minderheiten wird nicht dokumentiert. Die TTDL sieht in einer bereits jetzt sehr interkulturellen und vielfältigen Zusammensetzung ihrer Belegschaft eine Chance zur Weiterentwicklung ihrer Unternehmenskultur und würde eine weitere Diversifizierung der Geschäftsleitung begrüßen.

+ 11,8 %
zu 2024

48,8 %
**Quote weiblicher
Führungskräfte**



3.2

Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement

(GRI 2-12, 2-13, 2-14)

Nachhaltigkeit spielt bei dem auf eine generationsübergreifende Fortführung angelegten Familienunternehmen TTDL eine hervorgehobene Rolle.

Die Entwicklung und Definition der Nachhaltigkeitsziele und -strategie für die jeweils kommenden fünf Jahre wird jährlich vorgenommen und liegt wie die Umsetzung des daraus resultierenden Nachhaltigkeitsprogramms und die Zielerreichung primär in der Verantwortung der Geschäftsführung. Diese agiert auch insofern in enger Abstimmung mit dem Sprecher der Gesellschafter. Soweit gemäß der Satzung zustimmungsrelevante Sachverhalte berührt sind, werden diese durch Gesellschafterbeschluss entschieden. Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung nehmen gemeinsam eine jährliche Überprüfung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms der TTDL vor.

Wo dies aus Sicht der Geschäftsführung oder der Gesellschafterversammlung zielführend ist, werden externe Experten in den Prozess einbezogen.

Innerhalb der Geschäftsführung liegt die operative Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement primär bei Herrn Niels Pfaff. Die TTDL erwartet bei Themen der Nachhaltigkeit jedoch von der gesamten Geschäftsleitung sichtbare Führung. Für die Bewältigung operativer und administrativer Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements und von Compliance hat die TTDL einen Managementbeauftragten ernannt.

Die Geschäftsführung ist Adressatin der formalen Nachhaltigkeitsberichterstattung und berichtet ihrerseits regelmäßig zu den wesentlichen Themen an die Gesellschafterversammlung. Das formale Berichtswesen basiert auf strategischen Aktionsplänen und definierten Monats- bzw. Quartalszielen oder Meilensteinen. Die jeweils Verantwortlichen berichten der Geschäftsführung je nach Priorisierung monatlich bzw. quartalsweise die Ergebnisse bzw. den Grad der Zielerreichung. Mit ihrem Managementbeauftragten steht die Geschäftsführung zudem informell in einem engen und regelmäßigen Austausch.

3.3

Interessenskonflikte

(GRI 2-15)

Aufgrund der Größe und familiären Eigentümerstruktur von TTDL besteht ein hoher Grad an Transparenz und ein geringes Risiko von möglichen Interessenskonflikten.

Zudem hat sich die TTDL in ihrem Verhaltenskodex Regeln zur Verhinderung und Lösung von Interessenskonflikten gegeben. Die höchste Ebene der Eskalationshierarchie im Falle eines Interessenskonfliktes bildet die Gesellschafterversammlung bzw. deren Vorsitzender.

Die TTDL ist über ihren mittelbaren Gesellschafter und Vorsitzenden der Gesellschafterversammlung, Herrn Ramon Thomas, mit der THID verflochten, deren alleiniger Eigentümer Herr Ramon Thomas ist. Die THID teilt sich mit der der Mehrheitseigentümerin der TTDL, der THGR, die Komplementärgesellschaft Thomas Verwaltungsgesellschaft mbH.

Beteiligungen von (mittelbaren) Anteilseignern der TTDL mit Lieferanten oder Wettbewerbern bestehen nicht und bedürften ggf. nach der Satzung der TTDL einer vorherigen Genehmigung der Gesellschafterversammlung.

3.4

Übermittlung kritischer Anliegen, Mechanismen zur Einholung von Rat, Übermittlung von Bedenken und Aufarbeitung

(GRI 2-16, 2-25, 2-26)

Die Signatur aller Mitarbeiter von TTDL weist auf die Möglichkeit hin, sich über die E-Mail-Adresse feedback@tiptop-group.de direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Interne wie externe Stakeholder können Bedenken über Fehlverhalten online über unser Hinweisgebersystem (<https://tiptop.integrityline.com>) melden oder sich mündlich, telefonisch oder über die E-Mail-Adresse compliance@tiptop-group.de an den Managementbeauftragten und Compliance Officer wenden.

Als externer Ombudsmann steht zudem für auch anonyme Meldungen Herr Rechtsanwalt Dr. Alexander von Saucken mit der E-Mail-Adresse saucken@svs-legal.de zur Verfügung.

Sowohl der Compliance Officer wie der Ombudsmann sind angehalten, alle relevanten Berichte unmittelbar der Geschäftsführung mitzuteilen. Die Geschäftsführung wird dann die notwendigen Schritte einleiten, um den mitgeteilten Vorfall zu prüfen und ggf. Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen ergreifen und, wo notwendig, eine Sanktionierung entscheiden.

Die TTDL garantiert, dass Meldungen, die in guter Absicht an die genannten Stellen erfolgen, keine Repressionen gegenüber dem Meldenden zur Folge haben.

Im Berichtszeitraum wurden keine einschlägigen Meldungen an die Geschäftsführung, den Compliance Officer oder den Ombudsmann abgegeben.

nachhaltig





tiptop
Credo

glänze mit uns

ehrllich

Vertrauen ist unser
tragendes Fundament.

Der Kunde steht bei
uns im Mittelpunkt.

innovativ

glücklich

Unser Ziel: Glückliche
Mitarbeiter.

Bei uns ist alles
in bester Ordnung.

ordentlich

nachhaltig

Nachhaltigkeit liegt
uns am Herzen!

Mehr zu unseren Werten
tiptop-group.de/credo



3.5

Hinzuziehen externer Experten

(GRI 2-17)

Die Gesellschafterversammlung und Geschäftsführung von TTDL ziehen regelmäßig externe Berater heran, um das Unternehmen auch hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen auf dem neuesten Stand zu halten. Zudem lässt sich das Unternehmen regelmäßig in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit, insbesondere bei Compliance, Umweltschutz und Arbeitssicherheit zertifizieren (ISO 9001, 14001 und 45001).

Darüber hinaus bilden sich die Mitglieder der Gesellschafterversammlung und der Geschäftsführung regelmäßig über Kongresse, Seminare und Fachzeitschriften etc. zu Nachhaltigkeitsthemen weiter.



3.6

Compliance-Programm

(GRI 2-23, 2-24, 205-1, 205-2)

Die TTDL bekennt sich zu nachhaltigem, rechtlich und ethisch einwandfreiem Verhalten und Wirtschaften. Menschenrechten räumt sie höchste Priorität ein. Mit ihrem Verhaltenskodex (<https://tiptop-group.de/die-gruppe/unsere-verantwortung/tiptop-credo/>) hat die TTDL der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitern entsprechende Regeln gesetzt, die 2022 von der Geschäftsführung mit externer Unterstützung entwickelt und eingeführt wurden.



Mehr Infos zum
Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex enthält
insbesondere Regelungen zu:

- ✦ Gesetzestreue
- ✦ Integrität
- ✦ Korruption
- ✦ Geschenke und Einladungen
- ✦ Faires Wettbewerbsverhalten
- ✦ Umgang mit Interessenskonflikten
- ✦ Umgang mit Unternehmenseigentum und Geschäftsgeheimnissen
- ✦ Verbot von Zwangsarbeit, illegaler Beschäftigung, Schwarzarbeit und Kinderarbeit
- ✦ Wahrung von Arbeitnehmerrechten
- ✦ Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern
- ✦ Gesellschaftliche Verantwortung
- ✦ Schutz der Umwelt



**tiptop
Credo**

Aufbauend auf dem Verhaltenskodex bilden weitere Richtlinien und sonstige, kontinuierlich weiterentwickelte Vorgaben das Compliance- und Nachhaltigkeitsprogramm der TTDL.

Die Regeln des Verhaltenskodex sind für alle Beschäftigten arbeitsvertraglich verbindlich und werden auf der Intranetseite und in Schulungen und Belehrungen kommuniziert.

Der Geschäftsleitung kommt im Sinne des „tone-from-the-top“ eine besondere Verantwortung zu. Im Zuge der Einführung und Kommunikation der tiptop GROUP im Jahr 2023 wurden alle Führungskräfte und Mitarbeiter nochmals mit einem „Credo“ genannten Dokument unter dem Slogan „#glänze mit uns“ an die Unternehmenswerte der TTDL (ehrlich, innovativ, glücklich, ordentlich und nachhaltig) erinnert. Das Credo, das den Verhaltenskodex versinnbildlicht, wird die Grundlage und wichtigsten Werte des unternehmerischen Handelns der tiptop GROUP, von der sich alle weiteren Entscheidungen ableiten.



**tiptop
Credo**

glänze mit uns innovativ

Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt. Geht nicht, gibt es nicht. Wir denken voraus und wählen individuelle Lösungswege. Durch neuste Technologien bleiben wir effizient.


glänze mit uns ehrllich

Wir halten uns an Regeln und kehren nichts unter den Teppich. Vertrauen ist unser tragendes Fundament. Wir glänzen mit offener Kommunikation und Ehrlichkeit.

glänze mit uns nachhaltig


Wir möchten einen bleibenden Eindruck, aber keine Spuren hinterlassen. Dafür setzen wir auf geräuscharme, stromsparende und umweltschonende Reinigungsgeräte und -mittel. Nachhaltigkeit liegt uns am Herzen!

glänze mit uns **glücklich**



Beziehungen auf Augenhöhe,
Respekt und ein guter Umgang
miteinander sind uns wichtig.
Unser Ziel: Mitarbeiterzufriedenheit.
Wir möchten gemeinsam strahlen.

glänze mit uns **ordentlich**



Bei uns ist alles in bester Ordnung.
Glänzende Qualität ist immer unser
Anspruch. Regelmäßige Qualitäts-
kontrollen sorgen dafür, dass wir
diesen Anspruch umsetzen können.



Gewerblich Beschäftigte werden durch die lokalen Niederlassungs- bzw. Projektleiter geschult.

Bei Neueinstellungen erfolgt eine Schulung gemeinsam mit der Arbeitsschutzbelehrung (Erstbelehrung), welche in den Folgejahren in den „Arbeitsschutzmonaten“ Januar bzw. Februar wiederholt wird.

Die Erstbelehrung führt zu einer nahezu 100 %-igen Schulungsquote.

99 %
Schulungsquote
durch Erstbelehrung

Die fortlaufende Überwachung aller Geschäftsprozesse stellt zusätzlich die Umsetzung der Vorgaben des Verhaltenskodex sicher. Ein Compliance-bezogenes Audit wurde im Jahr 2023 in der Verwaltung in Crimmitschau durchgeführt. Dieses ist bis Ende 2025 gültig.



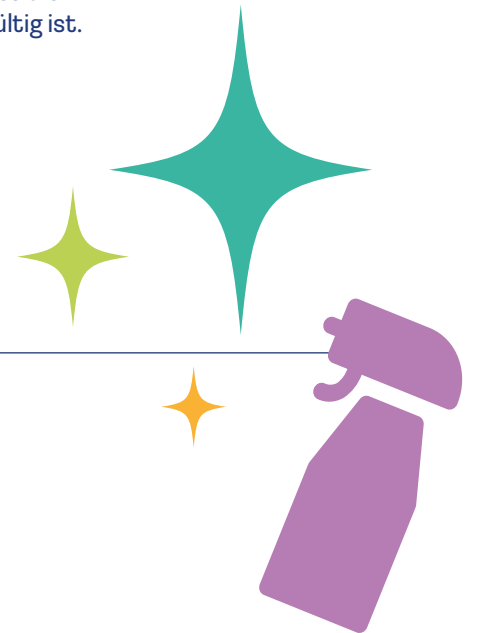
Auch für Geschäftspartner hat die TTDL im Jahr 2021 einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) entwickelt und begonnen, diesen nach dem Handelsvolumen priorisiert an seine Lieferanten zu versenden und sich von diesen den Empfang und die Einhaltung bestätigen lassen.

Bislang sind von Lieferanten, bei denen 80 % des Einkaufsvolumens bezogen werden, die Bestätigungen eingegangen.



Mehr Infos zum
Code of Conduct

Im Jahr 2021 erteilte das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. der TTDL nach erfolgreicher Auditierung des Compliance Management System ihr Compliance-Zertifikat. Am 13. Dezember 2022 erfolgte die Zweitauditierung und im Anschluss die Rezertifizierung, die bis April 2026 gültig ist.



3.7 Vorfälle (GRI 2-27, 205-3, 406-1)

Im Berichtszeitraum wurden gegen die TTDL bzw. ihre Mitarbeiter im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit keine Strafen oder Bußgelder verhängt, die über Bußgelder des Verkehrsordnungsrechts hinausgehen.

Ebenso wurden TTDL im Berichtszeitraum keine Vorfälle von Korruption gemeldet oder anderweitig bekannt. Entsprechendes gilt für Diskriminierungsvorfälle.



Umwelt

4.1 Einleitung

Die TTDL hat die Reduzierung der vom Unternehmen ausgehenden Umweltbelastungen zum Unternehmensziel gemacht.

Im Berichtszeitraum standen dabei mehrere Themenfelder im Fokus:



1.

Analysen der eingesetzten Maschinen und Geräte bezüglich deren Nachhaltigkeit. Insbesondere die Langlebigkeit von Maschinen und Geräten beeinflusst die Nutzung des durch die Produktion entstandenen Product Carbon Footprint, so nimmt die zurechenbare Belastung durch eine langfristige Nutzung ab. Technischer Fortschritt und dadurch bspw. steigende elektrische Effizienz von Nachfolgeprodukten/Varianten bilden die Vergleichsbasis und die Ermittlung etwaiger Austauschzeitpunkte.

2.

Implementierung geeigneter Systeme zur Förderung einer Kreislaufwirtschaft im Sinne von „Cradle to Cradle“ Ansätzen. Bei der Beschaffung werden bereits die Möglichkeiten von second life Modellen und eine entsprechende geplante Wiederverwendung bzw. vollständiges Recycling berücksichtigt.

3.

Umsetzung und Vorbereitung der Beschaffung von CO₂-neutralen Materialien/Reinigungsmitteln in der Standardanwendung Unterhaltsreinigung. Sukzessiver Ausbau der Anzahl an Produkten, die diese Anforderung erfüllen sowie Ausweitung auf weitere Reinigungsarten (Grundreinigung, Industriereinigung), wenn die Leistungsfähigkeit der Reinigungsmittel den höheren Anforderungen auf Grund der stärkeren Verschmutzungen entspricht.

nachhaltig

Bis zum Jahr 2027 plant die TTDL eine Reduzierung der Netto-CO₂-Emissionen auch unter Einbeziehung von Material-Lieferanten auf null.

Dafür werden ab 2024 jegliche Materiallieferanten, die für einen Einkaufsumsatz von über 1 % der eingekauften Jahressumme verantwortlich sind, dazu verpflichtet, für die Standardanwendung in der Unterhaltsreinigung ausschließlich CO₂-neutrale Produkte zu liefern.

In der Lieferkette haben die Lieferanten die Aufgabe, die Logistik klimaneutral zu betreiben.

Gleichzeitig verhandelt die TTDL mit den Herstellern, dass diese ihre Produkte klimaneutral herstellen. Sollte es technisch nicht realisierbar sein, die Neutralität herzustellen, kann übergangsweise die Emissionskompensation das Mittel der Wahl sein.

Mittelfristig wird jedoch die eine Reduktion von CO₂-Emissionen angestrebt. Dies setzt voraus, dass die Verfügbarkeit von regenerativen Energien und Wiederverwendung von Rezyklaten im gesamten Wirtschaftskreislauf steigen.

„Die TTDL verhandelt mit den Herstellern, dass diese ihre Produkte klimaneutral herstellen.“

Bis 2027 Reduzierung der Netto-CO₂-Emissionen

Darüber hinaus setzt TTDL auf geräuscharme, stromsparende und umweltschonende Reinigungsgeräte und -mittel. Damit senken wir die Umweltbelastungen insgesamt und tragen dazu bei, ein schonendes Arbeitsumfeld zu erschaffen.

Es entstehen deutlich weniger gefährliche Abwässer und durch den verbesserten Arbeitsschutz ein höherer Gesundheitsfaktor bei der Belegschaft.

Um den Umweltbemühungen Rechnung zu tragen, ist die TTDL seit 2018 nach der internationalen Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert. Das Rezertifizierungs-Audit erfolgte im April 2024. Die Zertifizierung hat eine Gültigkeit bis 2027.

Unsere Analysen zur CO₂-Belastung werden getreu des Schemas in dieser Grafik durchgeführt.



Zuerst wird geprüft, ob die komplette Vermeidung eines Produktes oder Prozesses möglich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, findet eine Prüfung statt, ob die Verringerung einzelner Komponenten sinnvoll ist. Wenn dies ebenfalls nicht möglich sein sollte, wird auf Substitution geprüft. Schlussendlich ist die Kompensation die letzte Möglichkeit, um Klimaneutralität herzustellen.

4.2

Eingesetzte Materialien

(GRI 301-1, 301-2, 301-3)

Das ERP-System der TTDL weist derzeit noch nicht vollumfänglich Mengen, Massen und Volumina aller verwendeten Materialien und den Grad ihrer Erneuerbarkeit aus.

Die für die TTDL wichtige Bezugsmenge an Reinigungsmitteln bzw. -konzentraten lässt sich noch nicht volumenmäßig abbilden.

Mit der Einführung von umfassenden Warenwirtschaftssystemen soll sich dies jedoch spätestens im Jahr 2025 realisieren lassen. Ab dem 01.01.2024 werden alle Reinigungsmittel in der Standardanwendung auf CO₂-Neutralität umgestellt.

Die Zusammensetzung und Wirkungsweise von Reinigungsmitteln sowie deren Umverpackungen muss und wird sich in den kommenden Jahren verändern.

Hier sind die Reduzierung von Gefahrstoffen und umweltgefährlichen Stoffen die dringendsten Faktoren.

Die TTDL will hierbei in Kooperation mit den Produzenten und Lieferanten der von ihrem genutzten Reinigungsmittel eine führende Rolle übernehmen.



Die TTDL kann den Anteil der wiederverwerteten Produkte und ihrer Verpackungsmaterialien derzeit nicht quantitativ bestimmen, dieser ist aber vergleichsweise gering.

Um sowohl die logistischen als auch die Lagerprozesse zu optimieren, prüfen wir den Einsatz von „Sticks und Pods“ (Vorportionierung der Reinigungsmittel als Feststoff), die das Volumen/Masse sowohl an Produkt als auch an Verpackung drastisch reduzieren, noch stärker forciert und an vielen Standorten umgesetzt.

Das für die TTDL wichtigste Material, Reinigungsmittel, lässt sich nicht zurückgewinnen, da es sich im Reinigungsprozess verbraucht bzw. diffundiert.

Wischbezüge und Mikrofasertücher, die im Reinigungsprozess verwendet werden, wäscht die TTDL im Kreislaufsystem und verwendet sie vielfach.

Der Waschprozess ist hinsichtlich des Energiebedarfs und des eingesetzten Fuhrparks klimaneutral, da hierzu Strom aus erneuerbaren Energiequellen und CO₂-kompensierte Kraftstoffe eingesetzt werden.



- 50 %
Chemie durch
die Trocken-
grundreinigung

Die TTDL untersucht gemeinsam mit ihren Partnern die Umweltauswirkungen entlang der gesamten Lieferkette.

Diese zielen zum einen auf die zurechenbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) und auf alle weiteren damit verbundenen Umweltauswirkungen wie bspw. die Menge und Abbaubarkeit von Tensiden und weiteren Bestandteilen.

Dafür wurde ein Anforderungskatalog und Maßnahmenplan entwickelt, um mit den Lieferanten die notwendigen Datengrundlagen zu erarbeiten, damit in Zukunft die Klimaneutralität hergestellt werden kann. Wir haben damit begonnen, die CO₂-Emissionen und Schadstoffe gezielt in erheblichem Maße zu reduzieren, oder, soweit hierzu keine Möglichkeit bestehen sollte, mit geeigneten Kompensationsmaßnahmen auszugleichen. Entsprechendes gilt für Verpackungen und Logistikprozesse.

Es wurden bereits konkrete Projekte begonnen, die zur Reduktion des Materialverbrauchs beitragen.

Darunter fällt bspw. die Umgestaltung der Waschraum-Materialversorgung. Hier wird vermehrt auf Papiervereinzelung gesetzt, was dazu führt, dass der Papierverbrauch in erheblichem Maße verringert wird, damit auch weniger Abfall entsteht und geringerer Transport- und Lageraufwand notwendig ist. Dies hat in den ersten Pilotprojekten zu einer Verringerung des Ressourceneinsatzes von 20 – 30 % geführt. Dieses Ergebnis bewerten wir als Erfolg und haben bereits begonnen, diese Systeme flächendeckend bei unseren Kunden einzusetzen.

4.3
CO₂-Emissionen
(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

Vor dem Hintergrund des einsetzenden Klimawandels unternimmt die TTDL große Anstrengungen, um die ihr zuzurechnenden Treibhausgas (THG)-Emissionen, insbesondere CO₂-Emissionen, erheblich zu reduzieren.

Derzeit ist der größte Teil der von der TTDL direkt erzeugten CO₂-Emissionen nach Einschätzung der TTDL den betriebenen Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotoren zuzurechnen.

Im Zeitraum 2015 – 2024 haben sich die entsprechenden Emissionen nach Berechnung der TTDL wie folgt entwickelt
(in Tonnen CO₂-Äquivalent, abgeschätzt auf Grundlage von Vorgaben des Bayerischen Landesamts für Umwelt):

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2022*	2023*	2024*
Erdgas	0,0	0,0	5,8	15,2	8,8	7,0	9,0	3,1	6,0	2,3
Flüssiggas	0,7	9,2	10,3	13,2	10,6	10,3	10,4	6,0	5,7	1,5
Diesel	625,1	600,6	572,6	467,5	469,2	424,5	464,3	529,6	474,3	390,1
Benzin	192,0	201,9	208,4	305,3	344,2	330,7	357,2	465,1	552,8	600,4
Gesamt	817,8	811,7	797,1	801,2	832,7	772,6	840,8	1003,8	1038,8	994,4

*vollständig kompensiert
Tabelle 3 Durch den Betrieb von Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotoren erzeugte CO₂-Emissionen (in Tonnen)



„Nur durch nachhaltiges Handeln können wir einen Beitrag zum Erhalt unseres Ökosystems leisten.“



Seit
2016
wurden durch
erneuerbaren
Energiequellen
491 t
CO₂-Emissionen vermieden

Beginnend mit 2021 kompensiert die TTDL die CO₂-Emissionen vollständig über den Einsatz einer „grünen“ Tankkarte. Über den Herausgeber der Karte erfolgt für den Verbrauch der gekauften Treibstoffe eine entsprechende CO₂-Kompensation durch zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Schon seit 2016 bezieht die TTDL ausschließlich elektrischen Strom aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen.

Seit 2016 wurden hierdurch insgesamt ca. 558 t CO₂-Emissionen vermieden. Der Bezug und Verbrauch von Gas wird vom Lieferanten durch zertifizierte Klimaschutzprojekte CO₂-neutral durch zertifizierte Klimaschutzmaßnahmen ausgeglichen. Seit 2016 beläuft sich die entsprechende Kompensation auf insgesamt ca. 256 t. Die TTDL beabsichtigt primär eine Reduzierung von CO₂-Emissionen, da sie diese als wirksamer einschätzt als entsprechende Kompensationsmaßnahmen. Dies soll durch den Bezug von Cradle-to-Cradle-Geräten, CO₂-neutralen Arbeitsmaterialien und Reinigungsmitteln sowie Verbesserung von Geschäftsprozessen erzielt werden. Wenn die Reduktion nicht oder nicht wirtschaftlich darstellbar ist, wird die TTDL auf Kompensationsmaßnahmen zurückgreifen.

Die beabsichtigte Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge wurde im Jahr 2024 weiter vorangetrieben. Dafür wurde die Ladeinfrastruktur an mehreren Standorten ausgebaut. Oft ist vor Ort jedoch die Netzleistung nicht vorhanden, sodass wir hier auf den weiteren Ausbau angewiesen sind.

Bis Ende 2024 beabsichtigt die TTDL zum einen eine höhere Transparenz über die in angemieteten Immobilien anfallenden CO₂-Emissionen und entsprechende Kompensationsmaßnahmen.

Derzeit gestatten die Vermieter größtenteils noch keine Auswahl von Strom- bzw. Gaslieferanten und stellen teilweise nicht einmal Informationen zum Lieferanten bzw. zum CO₂-Ausstoß, der den angemieteten Flächen zuzurechnen ist, bereit.

Die bei ihren Kunden eingesetzten Maschinen hält die TTDL stets auf dem aktuellen Stand der Technik und achtet bei Ersatzinvestitionen insbesondere auf Energieeffizienz. Transparenz über die entsprechenden CO₂-Emissionen und Einfluss auf die Auswahl des Stromlieferanten bestehen nicht.

Zur Kompensation aller nicht beeinflussbaren CO₂-Emissionen hat sich die TTDL entschlossen, Wiederaufforstungsprojekte zu finanzieren bzw. zu unterstützen.

2022 wurde ein erstes Projekt im Umfang von 28.000 Bäumen im Westerwald umgesetzt.

Im Jahr 2024 fand eine Aufforstungsaktion in Cornau statt, in der gemeinsam mit der Stadt Cornau 10.000 Bäume gepflanzt wurden.



4.4 Abfall (GRI 306-1, 306-2)

Abfall im Rahmen der angebotenen Dienstleistungen fällt bei TTDL weit überwiegend auf den Flächen der Kunden an. Er betrifft vor allem Verpackungen von Reinigungsmitteln, die durch den Kunden entsorgt werden. Spezifische Angaben hierzu liegen der TTDL nicht vor. Die im Bereich der TTDL (Verwaltung) anfallenden Mengen sind haushaltsüblich.

Haushaltsabfälle entsorgt die TTDL in der Regel durch die kommunale Gesteuerung. Die Trennung der Fraktionen erfolgt wie regional vorgegeben. Nicht mehr verwendungsfähige bzw. nicht mehr zur Verwendung vorgesehene Reinigungsmittel und E-Schrott sammelt die TTDL zentral in Crimmitschau und entsorgt sie über zertifizierte Entsorger.

4.5 Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien (GRI 308-1)

Wie beschrieben (siehe Abschnitt 2.2), bezieht die TTDL die Reinigungsmaterialien überwiegend bei zwei Lieferanten. Diese stellen bislang nur begrenzt Umwelt-Informationen zu den von ihnen vertriebenen Produkten zur Verfügung. Die TTDL beabsichtigt, verstärkt auf eine höhere Transparenz hinzuwirken und ist andernfalls bereit, zu Lieferanten mit höherer Transparenz zu wechseln.

Diese würden insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit ausgewählt. Bereits heute konnte schon die Verbesserung bei den Bestandslieferanten erzielt werden, dass die Reinigungsmittel für die Standardanwendung CO₂-neutral geliefert werden. Wir arbeiten darauf hin, auch weitere Produkte dementsprechend anzupassen.

→ Abschnitt 2.2



Mitarbeiter

5.1 Einleitung

Die Gebäudereinigungsbranche steht national wie international vor tiefgreifenden strukturellen Herausforderungen.

Der demografische Wandel führt dazu, dass in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In Folge entstehen – wie auch im Gesundheits- und Pflegesektor – erhebliche Personalengpässe. Schon heute ist spürbar: Fehlendes qualifiziertes Personal beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit vieler Dienstleister, was zu einer zunehmenden Unzufriedenheit und Wechselbereitschaft auf Kundenseite führt.

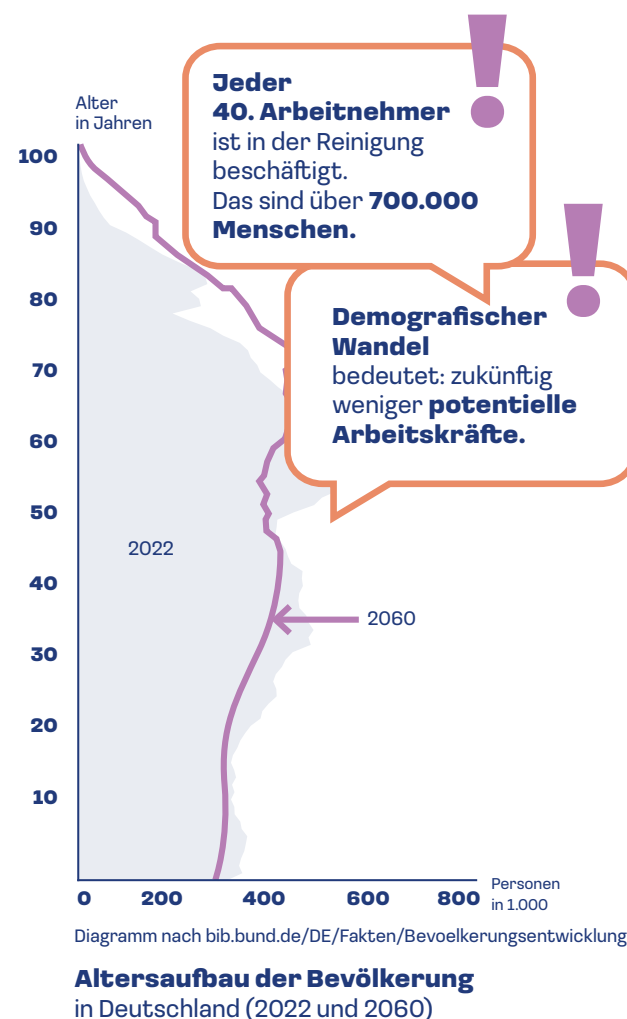
Für die TTDL bedeutet das: Die Sicherung der Leistungsfähigkeit durch eine attraktive Arbeitgebermarke, gezielte Personalentwicklung und den strategischen Einsatz von Automatisierung ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben.

Die Qualität unserer Dienstleistungen hängt in hohem Maße von der Qualifikation, Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeitenden ab. Nur mit ausreichend geschultem Personal können wir unsere hohen Standards in Qualität, Umweltschutz und ethischem Handeln sicherstellen.

Deshalb investieren wir konsequent in Aus- und Weiterbildung und gewährleisten so, dass an allen Einsatzorten qualifiziertes Personal tätig ist. Interne und externe Schulungen sichern das erreichte Qualifikationsniveau und bauen es systematisch aus.

Eine exzellente Personalarbeit ist dabei ein entscheidender ESG-Faktor: Sie sorgt für nachhaltige Mitarbeiterbindung, reduziert die Fluktuation und stärkt dauerhaft unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Im Jahr 2023 haben wir eine umfassende Mitarbeiterbefragung unter 180 Beschäftigten durchgeführt – mit einer Rücklaufquote von rund 90 %.



Die Ergebnisse zeigten eine hohe Zufriedenheit und Bindung (86 %) an das Unternehmen.

Für 2024 ist eine vertiefende Befragungsrunde geplant, um gezielt Potenziale zur weiteren Verbesserung zu identifizieren. Ziel ist es, gezielte Maßnahmen zur Reduktion der Fluktuation und zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität abzuleiten. Eine herausragende HR-Arbeit stellt somit die Mitarbeiterzufriedenheit sicher, verringert die Mitarbeiterfluktuation und ist damit ein großer Wettbewerbsvorteil, der nachhaltig die Leistungsfähigkeit der TTDL sichert.

TTDL legt großen Wert darauf, arbeitsrechtliche und arbeitsmedizinische Standards nicht nur formal zu erfüllen, sondern auch im Sinne fairer und partnerschaftlicher Beschäftigungsbedingungen zu leben.

Der Schutz von Gesundheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeitenden hat dabei oberste Priorität.

Zugleich blicken wir aktiv in die Zukunft der Branche: Die Automatisierung – insbesondere durch Cobotik – wird zu einem integralen Bestandteil nachhaltiger Reinigungsprozesse. Selbstfahrende Reinigungsroboter entlasten Mitarbeitende von körperlich belastenden Tätigkeiten und schaffen neue Berufsbilder rund um Steuerung, Wartung und Service.

TTDL testet kontinuierlich neue Technologien und Anwendungen und gehört zu den Vorreitern in diesem Transformationsprozess.

Statistische Angaben zur Zusammensetzung der Geschäftsleitung und Belegschaft finden sich in den Abschnitten 2.3 und 3.1 dieses Berichts.

→ Abschnitt 2.3 & 3.1



5.2

Ein- und Austritte von Beschäftigten

(GRI 401-1)

Derzeit besteht bei TTDL eine hohe Mitarbeiterfluktuation. Sie beträgt bei Berechnung nach BDA 14,3 % (Vorjahr: 18,9 %). Branchenüblich sind ca. 10 % Fluktuation⁶.

Die TTDL hat sich zum Ziel gesetzt, die Fluktuation zu reduzieren. Dafür wurden die Onboarding-Prozesse grundlegend überarbeitet und Maßnahmenpläne erarbeitet.

Die Messung und Verbesserung der langfristige Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität wurde in verschiedenen Workshops umgesetzt und hat auch im Jahr 2024 eine sehr hohe Priorität.

Wir erwarten, dass die Fluktuation ab 2024 sukzessiv auf das Branchenniveau gesenkt werden kann.

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Divers
Eintritte 2024	1612	825	787	
davon ...				
bis 20 Jahre	209	131	78	0
21 – 30 Jahre	410	268	142	0
31 – 40 Jahre	315	155	160	0
41 – 50 Jahre	312	124	188	0
51 – 60 Jahre	226	74	152	0
61 – 70 Jahre	131	66	65	0
über 70 Jahre	9	7	2	0

Tabelle 4 **Unternehmenseintritte** von Mitarbeitern im Kalenderjahr 2024 nach Alter und Geschlecht

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Divers
Austritte 2024	1420	688	732	0
davon ...				
bis 20 Jahre	187	109	78	0
21 – 30 Jahre	354	210	144	0
31 – 40 Jahre	268	139	129	0
41 – 50 Jahre	242	97	145	0
51 – 60 Jahre	197	69	128	0
61 – 70 Jahre	157	58	99	0
über 70 Jahre	15	6	9	0

Tabelle 5 **Unternehmensaustritte** von Mitarbeitern im Kalenderjahr 2024 nach Alter und Geschlecht

⁶Lünendonk & Hossenfelder GmbH: Konkunkturindex Facility Services – 3. Quartal 2023

5.3

Tarifverträge, betriebliche Leistungen und Tarifverhandlungen

(GRI 2-30, 202-1, 401-2, 405-2)

Alle gewerblichen Mitarbeiter, welche für knapp 95 % aller TTDL-Mitarbeiter stehen, unterliegen den Tarifverträgen (Rahmentarifvertrag sowie Lohntarifvertrag) des Gebäudereiniger-Handwerks.

Die Angestellten der TTDL unterliegen keiner tarifvertraglichen Vereinbarung. Ihre Arbeitsbedingungen sind durch Individualvereinbarungen festgelegt. Für die gewerblichen Reinigungskräfte der TTDL hat der Bundestag den Rahmentarifvertrag und die Lohngruppen 1 und 6 des Lohntarifvertrags des Gebäudereiniger Handwerks für allgemeinverbindlich erklärt. Der entsprechende Branchenmindestlohn (LG 1) zum Ende des Berichtszeitraums von EUR 13,50 pro Stunde lag um EUR 1,09 über dem allgemeinen Mindestlohn von EUR 12,41 pro Stunde.

Der Ausblick auf die Folgejahre sieht im Jahr 2025 eine beschlossene Erhöhung auf EUR 14,25.

Innerhalb der Lohngruppen wird nicht nach Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Region, Betriebsstätte oder anderen Faktoren differenziert.

Die TTDL unterscheidet beim Angebot betrieblicher Leistungen nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeit Beschäftigten, sondern lediglich zwischen den tarifgebundenen gewerblichen Mitarbeitern und den nicht tarifgebundenen Angestellten. Letztere schließen individualisierte Arbeitsverträge, die teilweise auch Vereinbarungen zu betrieblichen Leistungen enthalten, wie etwa die private Nutzungsmöglichkeit von Dienstwagen.



5.4

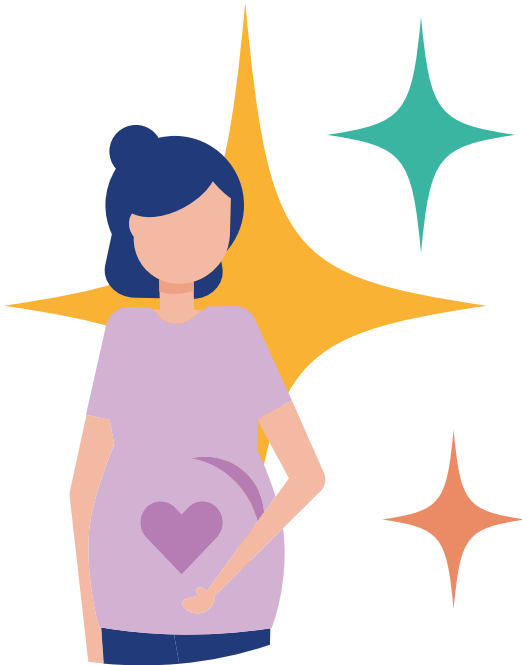
Elternzeit

(GRI 401-3)

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist für die TTDL eine Selbstverständlichkeit und wird entsprechend gefördert.

Im Berichtszeitraum hatten 25 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit und nahmen diesen auch in Anspruch.

Innerhalb des Berichtszeitraum sind nach Beendigung der Elternzeit 12 Mitarbeiter (3 weiblich, 4 männlich) an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.



5.5

Gesundheit und Arbeitssicherheit

(GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-9, 403-10)

Der Schutz der Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeiter steht für die TTDL an höchster Stelle.

Die TTDL hat dementsprechend ein System eingerichtet, das den Anforderungen von DIN ISO 45001:2018 entspricht. Die entsprechende Zertifizierung erfolgte 2021, das Rezertifizierungs-Audit wurde im April 2024 erfolgreich bestanden. Das Zertifikat ist gültig bis 2027.

Für jedes Objekt und jede Arbeit wird von den Objektleitern vorab eine Gefährdungsbeurteilung erstellt. Jedem Arbeitsunfall wird intensiv vom Managementbeauftragten nachgegangen. Schulungen zum Arbeitssicherheitssystem erfolgen bei Einstellung neuer Mitarbeiter, jährlich in den Monaten Januar und Februar und vor jedem Einsatz mit besonderer Gefährdung.



Die TTDL ist stolz darauf, im Branchenvergleich nur wenige Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Ziel bleibt jedoch weiterhin eine Reduzierung der Unfälle.

! Berufserkrankungen oder arbeitsbedingte Todesfälle hat die TTDL im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

Art der Verletzung	Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Häufigkeit pro 1.000 Mitarbeiter	Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter
Prellung	3,0	4,7	66,4
Schnittverletzung	2,2	3,5	71,7
Fraktur	0,7	1,2	45,8
Stauchung	0,7	1,2	17,0
Kopfverletzung	0,0	0,0	0,0
Muskelverletzung	0,4	0,6	4,1
Augenverletzung	0,7	1,2	4,7
Atemswegreizung	0,0	0,0	0,0
Schürfwunde	0,4	0,6	5,3
Kontakt mit Reinigungsmittel	0,0	0,0	0,0
Quetschung	0,0	0,0	0,0
Stichverletzung	0,0	0,0	0,0
Gesamt	8,2	12,9	215,0

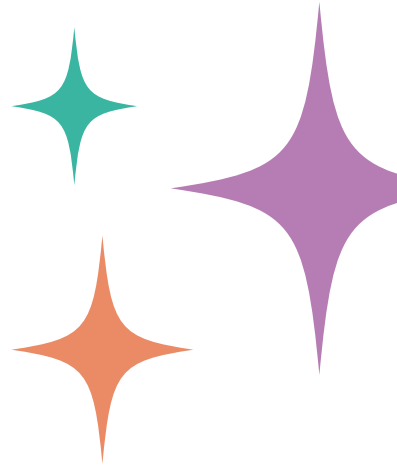
Tabelle 6 Arbeitsunfälle männliche Mitarbeiter nach Verletzung*

Art der Verletzung	Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Häufigkeit pro 1.000 Mitarbeiter	Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeiter
Prellung	3,4	5,3	65,2
Schnittverletzung	0,7	1,2	19,4
Fraktur	1,5	2,4	58,2
Stauchung	1,5	2,4	44,1
Kopfverletzung	0,0	0,0	0,0
Muskelverletzung	0,0	0,0	0,0
Augenverletzung	0,0	0,0	0,0
Atemswegreizung	0,0	0,0	0,0
Schürfwunde	0,4	0,6	2,9
Kontakt mit Reinigungsmittel	0,7	1,2	79,3
Quetschung	0,4	0,6	2,9
Stichverletzung	0,4	0,6	2,4
Gesamt	9,0	14,1	274,4

Tabelle 7 Arbeitsunfälle weibliche Mitarbeiter nach Verletzung*

*Grundlage der Berechnung ist die sogenannte 1.000-Mann-Quote der Berufsgenossenschaften. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle wird mit dem Faktor 1.000 multipliziert und durch die Anzahl der Vollzeitäquivalente dividiert. Die Unfallstatistik berücksichtigt all alle meldepflichtigen Unfälle. Arbeitsunfälle bei denen nur Erste-Hilfe-Maßnahmen erforderlich waren sind nicht meldepflichtig.

Berichts- grundlagen



6.1

Erstellung unter Bezugnahme der GRI-Standards 2021 (GRI 1: Grundlagen 2021)

Die TTDL hat den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung der Vorgaben des GRI-Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2024) erstellt (Variante „unter Bezugnahme“, vgl. GRI 1: Grundlagen 2021, S. A8 f.).



6.2

GRI-Inhaltsindex

**Erklärung zur
Berichterstattung**

Die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Anwendung von GRI 1
GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	7
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	5
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	5
	2-4 Restatements of information	5
	2-5 External assurance	6
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	8
	2-7 Employees	10
	2-8 Workers who are not employees	10
	2-9 Governance structure and composition	12
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	12
	2-11 Chair of the highest governance body	12
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	13
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	13
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	13
	2-15 Conflicts of interest	14
	2-16 Communication of critical concerns	14
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	15
	2-22 Statement on sustainable development strategy	2
	2-23 Policy commitments	15

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 2: General Disclosures 2021	2-24 Embedding policy commitments	15
	2-25 Processes to remediate negative impacts	14
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	14
	2-27 Compliance with laws and regulations	17
	2-28 Membership associations	10
	2-30 Collective bargaining agreements	25
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 3: General Disclosures 2021	3-2 List of material topics	10
	3-3 Management of material topics	10
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	25
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	10
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 205: Anticorruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	15
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	15
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	17
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	19
	301-2 Recycled input materials used	19
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	19
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	20
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	20
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	20
	305-5 Reduction of GHG emissions	20

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant wasterelated impacts	21
	306-2 Management of significant wasterelated impacts	21
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	21
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	24
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	25
	401-3 Parental leave	25
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	25
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	25
	403-5 Worker training on occupational health and safety	25
	403-9 Work-related injuries	25
	403-10 Work-related ill health	25
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	10, 12
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	25
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 406: Nondiscrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	17





Mehr auf [tiptop-group.de](https://www.tiptop-group.de)