



Nachhaltigkeitsbericht



Heimatmarkt

Sachsen



tiptop
GROUP

tiptop
Reinigung

thomas
Gebäudedienste

thomas
Gebäudereinigung

innotop
Höhenreinigung

protectop
Objektschutz

Als Dienstleistungsunternehmen stehen
unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt
unseres Handelns.

28

Niederlassungen
in Deutschland



#glänzemituns



86 %

Zufriedenheit
der Mitarbeitenden

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

3.416

beschäftigte Personen bei der
TIP-TOP Dienstleistungen GmbH

Die Verringerung von Gefahrstoffen 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. 9
1.3	Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz, Kontakt und Anpassungen (GRI 2-3, 2-4)	S. 9
1.4	Externe Unterstützung (GRI 2-5)	S. 9

2. Allgemeine Angaben

2.1	Organisationsprofil (GRI 2-1)	S. 10
2.2	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen (GRI 2-6)	S. 12
2.3	Führungskräfte, Mitarbeitende und sonstige Beschäftigte (GRI 202-2, 2-7, 2-8, 405-1)	S. 16
2.4	Mitgliedschaften in Vereinigungen (GRI 2-28)	S. 17
2.5	Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit (GRI 3.1, 3.2 und 3.3)	S. 17

3. Governance und Compliance

3.1	Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 405-1)	S. 18
3.2	Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement (GRI 2-12, 2-13, 2-14)	S. 20
3.3	Interessenskonflikte (GRI 2-15)	S. 21
3.4	Übermittlung kritischer Anliegen, Mechanismen zur Einholung von Rat, Übermittlung von Bedenken und Aufarbeitung (GRI 2-16, 2-25)	S. 21
3.5	Hinzuziehen externer Experten (GRI 2-17)	S. 23
3.6	Compliance-Programm (GRI 2-23, 2-24, 205-1, 205-2)	S. 23
3.7	Vorfälle (GRI 2-27, 205-3, 406-1)	S. 31

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. Mitarbeitende

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)

Die **TIP-TOP Dienstleistungen GmbH** (im Folgenden als **TTDL bezeichnet**) trägt als **modernes Dienstleistungsunternehmen eine unternehmerische Verantwortung** gegenüber den direkten und indirekten Stakeholdern (u.a. Kunden, Mitarbeitende, dem Gemeinwesen sowie der Umwelt). Zu dieser unternehmerischen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten und ethische Grundsätze und Werte leben.

„Wir stehen für die Sicherheit, das Wohlergehen und gute Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden ein.“

Wir handeln umweltbewusst und wirken auf unsere Geschäftspartner in den Lieferketten ein, damit auch diese ihrer Verantwortung gerecht werden. Die Wirksamkeit unserer Anstrengungen wurde durch Zertifizierungen nach den Standards DIN EN ISO 9001:2015, DIN EN ISO 14001:2015, DIN ISO 45001:2018 und dem Compliance-Standard des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) bestätigt.

Durch die Qualität unserer Leistungen und die Erfüllung unseres Anspruchs auf ethische und nachhaltige Unternehmensführung haben wir uns Vertrauen und Respekt erworben. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht untermauert die TTDL das Vorhaben, die bislang durchgeführten nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten über die kommenden Jahre weiterzuentwickeln. Sie sind in einem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst und die Ergebnisse werden in jährlichen Nachhaltigkeitsberichten veröffentlicht.

Bereits jetzt arbeiten wir in einigen Bereichen (Scope 1 und Scope 2) in Teilen emissionsfrei.

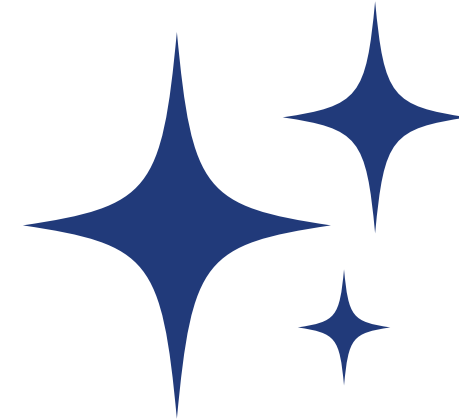
Darunter fällt einerseits der Bezug von Ökostrom und Betrieb eigener Photovoltaik-Anlagen, andererseits die vollständige Kompensation von eingesetzten fossilen Brennstoffen (Gas, Öl, Kraftstoffe).

Ziel ist die vollständige Klimaneutralität unter Wahrung der technisch realisierbaren Machbarkeit. Diese werden wir durch Studien jeweils individuell bewerten. Die Emissionen einiger eingesetzter Produkte, wie bspw. fossile Brennstoffe, können jedoch nur durch Kompensation reduziert werden. Für die von uns eingesetzten Reinigungsmittel laufen Anwendungsstudien, um enthaltene Gefahrstoffe zu reduzieren.



Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und dem Menschen. Vor dem Hintergrund unserer werteorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen zu werden.

Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden übernehmen wir Verantwortung für die Welt von morgen. Mit diesem Bewusstsein gehen wir täglich unserer Arbeit nach.



nachhaltig



Der respektvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns höchste Wertschätzung von Individuen und deren Lebensraum. Für uns ist dies ein nachhaltiger Weg, um zukünftige Generationen zu sichern und das Leben zu würdigen.

Der Nachhaltigkeitsgedanke fließt seit langem in unsere Arbeit ein. Einen wertvollen Beitrag für die Erhaltung der Gesundheit und für eine intakte Umwelt zu leisten, ist unser Ziel. Wir möchten unsere Kunden unterstützen, nachhaltige Aspekte ins eigene Unternehmen zu integrieren.

„Vor dem Hintergrund unserer werteorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen zu werden.“

Niels Pfaff
Geschäftsführer

Stefan Gersch
Geschäftsführer

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.

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 fünfte der TTDL. Er wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben des GRI-Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2025) erstellt (Variante „mit Verweis“ / „with reference“) und bezieht sich wie die entsprechende Finanzberichterstattung der TTDL auf den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. Der Turnus der jährlichen Veröffentlichung soll in Zukunft beibehalten werden. Mit der Erweiterung der Berichtspflichten wird auch der Berichtsumfang in Zukunft weiter zunehmen.

Der Tag der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist der 30.09.2026. Die entsprechende Finanzberichterstattung und Veröffentlichung im Bundesanzeiger (Jahresabschluss) erfolgt entsprechend der gesetzlichen Pflicht spätestens zum 31.12.2026.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert unser Unternehmen seine komplexe Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen in deren Branche. Die unter anderem auch in Form eines Audits zur Verifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie. Dies gemäß den Reporting-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

Anfragen zu diesem oder vollständigen 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 vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie in Münster erstellt. Durch ein externes Audit, welches ebenfalls vom Institut in unserer Außen-Betriebsstätte bei der Erstberichterstattung vor Ort durchgeführt wurde, konnten Inhalte des Berichts und von uns gemachte Angaben verifiziert werden. Die Qualität dieses CSR-Berichts wurde durch ein Verifizierungszertifikat vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie bestätigt.



Allgemeine Angaben

2.1

Organisationsprofil

(CRI 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.

Unseren gewerblichen und kommunalen Kundschaft bieten wir national ein breites Spektrum an Leistungen. Mit einer Vielzahl an erbrachten Leistungen, die sich immer eng an den Anforderungen unserer Kundschaft orientieren, und einem hoch professionellen Leistungskonzept, sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

Mit rund 3.400 Mitarbeitenden in der TTDL und rund 4.000 Mitarbeitenden innerhalb der Group sorgen wir Tag und Nacht für Sauberkeit, Ordnung und reibungslose Betriebsabläufe in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen.

Maßgeschneiderte Lösungen für jede Branche.
Jede Branche hat eigene Anforderungen – wir kennen sie. Unsere spezialisierten Teams entwickeln Reinigungskonzepte, die exakt auf Prozesse, Gebäude und Menschen abgestimmt sind.

Sicherheit an jedem Arbeitsplatz

Arbeitssicherheit hat bei tiptop oberste Priorität. Geschulte Fachkräfte, moderne Technik und zertifizierte Verfahren sorgen für geschützte Umgebungen – für Mitarbeitende und Kund*innen gleichermaßen.

Verlässliche Qualität durch starke Teams

Mit rund 3.400 Mitarbeitenden an zahlreichen Standorten garantieren wir Verfügbarkeit, Flexibilität und gleichbleibend hohe Standards – auch bei kurzfristigen Anforderungen oder Großprojekten.

Zuverlässigkeit durch Erfahrung und Kontinuität
Seit Jahrzehnten begleiten wir Unternehmen unterschiedlichster Größen und Sektoren. Dieses Wissen fließt in jedes Projekt ein – für reibungslose Abläufe und langfristige Partnerschaften.

Qualität, die sichtbar und messbar ist

Ob Produktionshalle oder Verwaltungsgebäude: Sauberkeit, Hygiene und Ordnung sind bei uns Standard. Wir arbeiten nach definierten Qualitätsrichtlinien und dokumentieren unsere Leistungen transparent.

Nachhaltig gedacht – verantwortungsvoll gehandelt

Wir setzen auf ressourcenschonende Verfahren, umweltfreundliche Reinigungsmittel und nachhaltige Betriebsprozesse. Täglich leisten wir einen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz.

Modernste Technik für beste Ergebnisse

Von Hubsteigern über Reinigungsroboter bis zu Präzisionsanlagen: Wir kombinieren Handwerk und Hightech, um effiziente, sichere und gleichmäßige Reinigungsergebnisse zu erzielen.

Flexibilität, wenn's drauf ankommt

Ob Sonderreinigung, Schichtbetrieb oder Feiertageinsatz – unsere Branchenlösungen passen sich an Betriebszeiten und Produktionsprozesse an. Damit bleibt Ihr Betrieb sauber, sicher und voll funktionsfähig.

tiptop
GROUP

tiptop

Reinigung

thomas

Gebäudedienste

thomas

Gebäudereinigung

innotop

Höhenreinigung

protectop

Objektschutz

100 %



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

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.

2.2

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen

(GRI 2-6)



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

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

Die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffungspraxis und achtet neben qualitativen Eigenschaften auch auf die Herkunft beim Bezug von Waren über externe Lieferanten. Dies ist auch im Compliance-Management und unserem Code of Conduct für Lieferanten des Unternehmens verankert.



So achten wir auf:

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

28

Niederlassungen in Deutschland

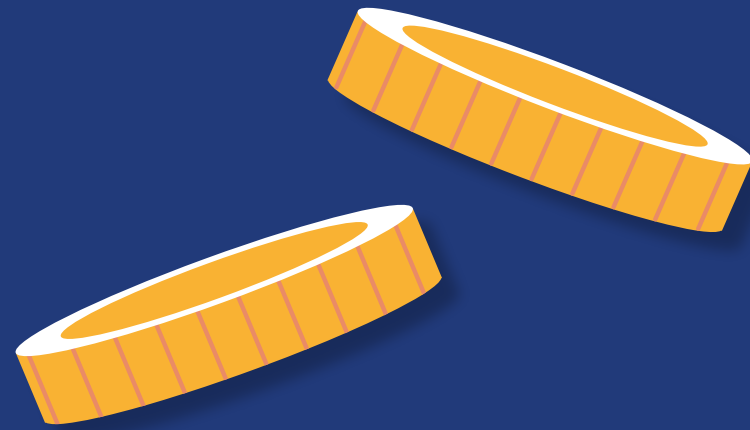
Die TTDL ist mit 28 Niederlassungen in Aue, Auerbach, Bautzen, Braunschweig, Chemnitz, Crimmitschau, Dresden-Kesselsdorf, Dresden, Driedorf / Waldaubach, Erfurt, Freiberg, Garbsen, Gera, Cörlitz, Hainichen, Hildburghausen, Hoyerswerda, Lauenstein, Leipzig, Magdeburg, Plauen, Pockau / Lengefeld, Reichenbach, Rutesheim, Suhl, Wolfsburg, Zschopau und Zwickau tätig.

Sachsen

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



Die wichtigsten Zulieferer sind in dem Bereich Material, insbesondere Reinigungsmittel, zuzuordnen. **Der Anteil von Material an den Gesamtkosten beträgt üblicherweise bis zu 5 % vom Umsatz. Dabei entfallen ca. 75 % 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.



75 %

des gesamten Einkaufsvolumens werden gebündelt und ohne unnötige Frachtwege beschafft

5 %

des Gesamtumsatzes werden für Material ausgegeben



3,4 %
des Gesamtumsatzes werden für den Fuhrpark ausgegeben



Ein sonstiger Input-Faktor von gehobener Bedeutung ist der Fuhrpark mit einem Anteil von etwa 3,4 % vom Umsatz. 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 Mitarbeitende 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, Mitarbeitende 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 lokalen 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.

Es besteht ein Management-System nach EU-Vorgabe CSR zur Unternehmens-Ethik.

Eine Unterscheidung der Mitarbeitenden hinsichtlich des Geschlechts, der Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Religion und anderen Aspekten ist im Unternehmensalltag der TIP-TOP Dienstleistungen GmbH vollkommen irrelevant und erfolgt nicht. An dieser Stelle wird das Prinzip der interkulturellen Unternehmensführung, die allen

unseren Mitarbeitenden – unabhängig von Glauben, Erziehung und Herkunft – die gleichen Chancen in der Ausbildung und Karriereperspektiven bei TIP-TOP Dienstleistungen GmbH gebotenen Berufen ermöglicht, gelebt.

Im Berichtszeitraum beschäftigte die TTDL durchschnittlich 3.416 Personen. Hiervon waren 599 Personen in Vollzeit und 2.817 in Teilzeit (hierin enthalten 1.330 Aushilfen, sowie Lehrlinge oder Praktikanten) beschäftigt. 1.813 der Beschäftigten waren weiblich, das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei ca. 46 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei ca. 4,1 Jahren und die Fluktuation bei 44 %.

Die TTDL ist ein sehr multinationaler Arbeitsplatz: Mitarbeitende aus ca. 90 Ländern arbeiten für das Unternehmen. Leiharbeiter bzw. Beschäftigte von Nachunternehmern kommen bei der TTDL nur in sehr geringem Umfang zum Einsatz.

2.4 Mitgliedschaften in Vereinigungen

(GRI 2-28)

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Die TTDL ist Mitglied der Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks (LIH) und damit des Arbeitgeberverbandes, der gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IG-BAU) die zuständige Tariffkommission für etwa 657.000^{*} Beschäftigte in der Gebäudereinigung bildet. Zudem ist die TTDL ein Mitglied im Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICC) und Partnerunternehmen

im Bundesverband mittelständische Wirtschaft des Unternehmensverbandes Deutschlands e.V. (BVMW).

Es bestehen weiterhin Pflichtmitgliedschaften in verschiedenen Handwerkskammern. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

2.5 Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit

(GRI 3.1, 3.2 und 3.3)

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf knapper werdende Ressourcen sowie steigende Anforderungen unserer Stakeholder, legen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen

Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und arbeiten an der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.



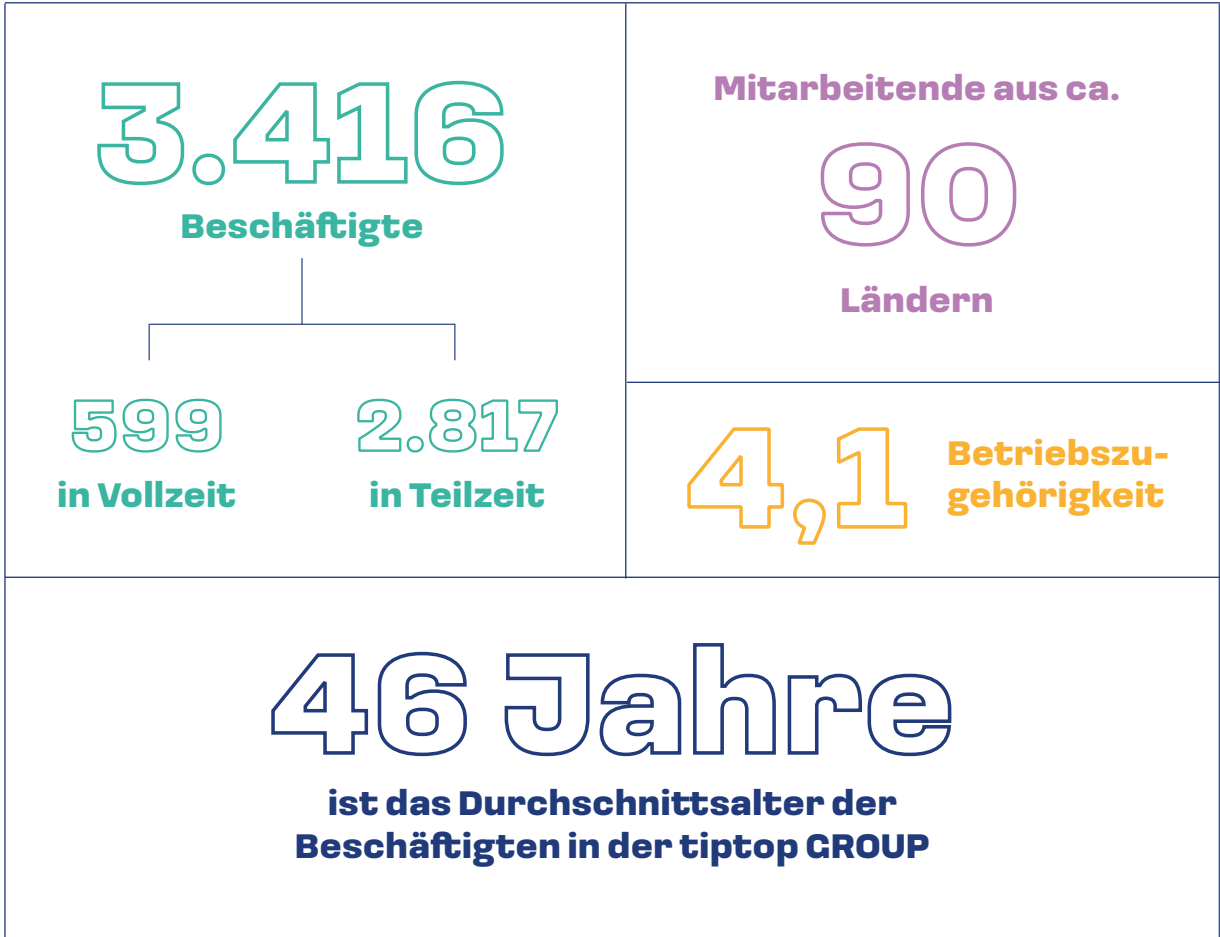
Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach den folgenden Hauptaspekten (Auszug):

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



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

* <https://www.die-gebaeudedienstleister.de/die-branchen/daten-und-fakten>, abgerufen am 08.08.2023



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.

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. Die Gesellschafterversammlung setzt sich aus folgenden Eigentümern der Gesellschaft zusammen.

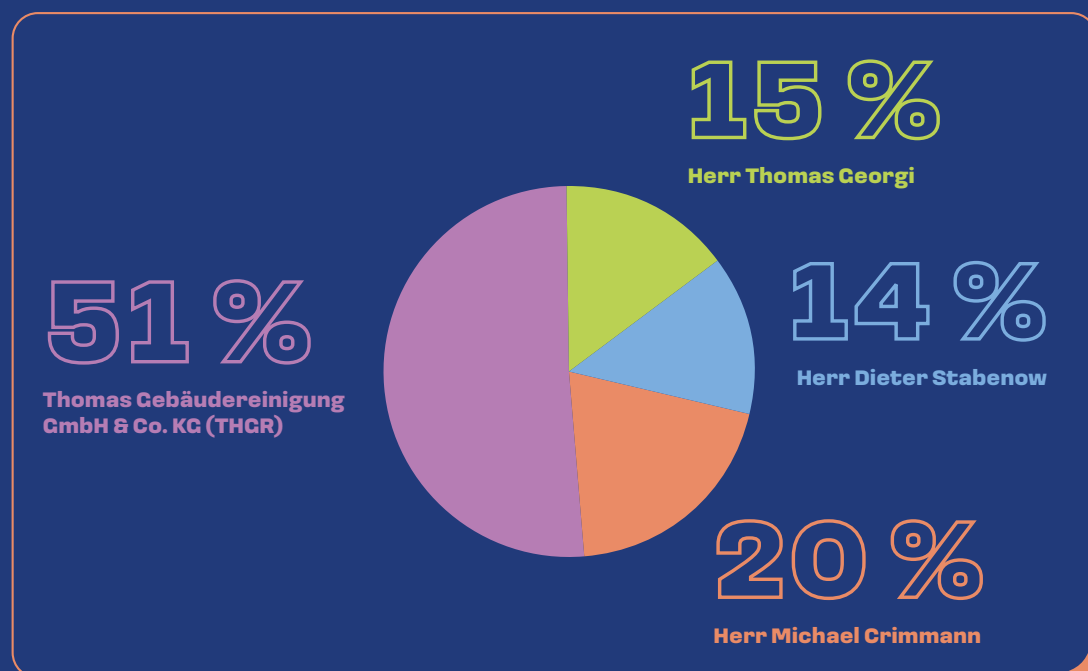


Abbildung zeigt die Verteilung der Anteile der TTDL.

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

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.

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 zwei Prokuristen. Bei Einbeziehung der weiteren Hierarchieebenen, also bei Einbeziehung der jeweiligen Führungskraft der zentralen Abteilungen, Niederlassungen und Projekten, ergibt sich nachfolgende Verteilung:

45,5 %
Quote weiblicher
Führungskräfte

Bereich	Weiblich	Männlich	Gesamt
GF + zentrale Verwaltung	6	7	13
Führungskräfte	14	17	31
Gesamt	20	24	44

Tabelle 1 Mitglieder der Geschäftsleitung und weiterer Hierarchieebenen nach Geschlecht

Summe

Hieraus ergibt sich eine Quote weiblicher Führungskräfte von 45,5 %. 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. Zum aktuellen Zeitpunkt sind hier aber keine Veränderungen geplant.



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.

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

Unser Unternehmen verfügt über eine klare, strukturierte Governance, um die Verantwortung für die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens wirksam zu steuern. Die Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Risiken und Chancen liegt in der Gesamtverantwortung der Geschäftsführung. Diese gibt die strategische Ausrichtung vor, genehmigt relevante Richtlinien und stellt die erforderlichen Ressourcen für ein verantwortungsvolles Unternehmenshandeln bereit.

Zur Sicherstellung einer ganzheitlichen Steuerung berichten die verantwortlichen Rollen regelmäßig an die Geschäftsführung über Fortschritte, Herausforderungen und identifizierte Risiken. Durch diese strukturelle Delegation stellt das Unternehmen sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte kontinuierlich in Entscheidungsprozesse einfließen und alle wesentlichen Auswirkungen systematisch überwacht, gesteuert und verbessert werden.

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

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.



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 Interessenkonflikten.

Zur Schlichtung und Beilegung von Interessenkonflikten innerhalb des Unternehmens sind die Geschäftsführung und etwaig eingesetzte Mitarbeitende zuständig. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten in Bezug auf externe Stakeholder sind entsprechende Verfahren und Schulungen wie der Verhaltenskodex von Mitarbeitenden eingeführt.



3.4

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

(GRI 2-16, 2-25)

Die Übermittlung kritischer Anliegen ist für alle Mitarbeitenden gewahrt.

Über Vertrauenspersonen können neutral und wertfrei Anliegen vorgebracht werden, welche dann im Führungskreis, oder durch eigens dafür benannte Personen behandelt werden können. Whistleblowing-Prozesse werden nach geltendem Recht umgesetzt.

Die Signatur aller Mitarbeitenden 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 sich auch 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.

Sodann wird ein Abhilfeverfahren zur Anwendung gebracht, um negative Auswirkungen zu eliminieren. Dann folgt eine konstruktive Gestaltung der auf die Zukunft ausgerichteten Vermeidung von negativen Auswirkungen durch gerichtete Maßnahmen.

Es sind grundsätzlich Schulungen oder Unterweisungen für Mitarbeitende zu diesen Vorgängen etabliert.

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.

Glänze mit uns

ehrllich

Vertrauen ist unser tragendes Fundament.

Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt.

innovativ

glücklich

Unser Ziel: Glückliche Mitarbeitende.

Bei uns ist alles in bester Ordnung.

ordentlich

nachhaltig

Nachhaltigkeit liegt uns am Herzen!

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 Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns verpflichtend.

Wir bekennen uns zu einer verantwortlichen, ethischen und nachhaltigen Unternehmensführung. Dieses Bekenntnis ist in dem unternehmensinternen Code of Conduct (<https://tiptop-group.de/die-gruppe/unsere-verantwortung/tiptop-credo/>) festgehalten, der für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner gilt.



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 Mitarbeitenden
- ✦ Gesellschaftliche Verantwortung
- ✦ Schutz der Umwelt



**tiptop
Credo**

Aufbauend auf dem Verhaltenskodex bilden weitere Policies 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 / Belehrungen kommuniziert. Der Geschäftsleitung kommt im Sinne des „tone-from-the-top“ eine besondere Verantwortung zu. Das Credo, das den Verhaltenskodex versinnbildlicht, bildet die Grundlage und die wichtigsten Werte des unternehmerischen Handelns der tiptop GROUP, von denen sich alle weiteren Entscheidungen ableiten.



**tiptop
Credo**

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.

tiptop
GROUP

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 glücklich



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

glänze mit uns

ordentlich



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

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!



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-prozentigen 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 Berichtszeitraum durchgeführt.



Auch für Geschäftspartner hat die TTDL einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) (<https://tiptop-group.de/die-gruppe/unsere-verantwortung/code-of-conduct/>) entwickelt und begonnen, diesen nach dem Handelsvolumen priorisiert an seine Lieferanten zu versenden und sich von diesen den Empfang und die Einhaltung bestätigen lassen. Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Anhaltspunkte für den Verdacht auf Korruption. Verträge und andere Dokumente werden im Unternehmen geprüft. Wir arbeiten nach deutschem Recht und dem geltenden Geldwäschegesetz. Zur Vorbeugung und Abhilfe führen wir Prüfungen durch.



Mehr Infos zum
Code of Conduct

3.7

Vorfälle

(GRI 2-27, 205-3, 406-1)

Die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH bekennt sich uneingeschränkt zu einem respektvollen, fairen und inklusiven Arbeitsumfeld. Jegliche Form von Diskriminierung – sei es aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder anderer persönlicher Merkmale – wird nicht toleriert.

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung

der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben und ein integrires Verhalten sind für uns zwingend. Im Berichtszeitraum wurden gegen die TTDL bzw. ihre Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit keine Strafen oder Bußgelder verhängt, die über Bußgelder des Verkehrsordnungsrechts hinausgehen. Ebenso wurden der 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.

Die Reduzierung bzw. Kompensation der vom Unternehmen mittelbar verursachten CO₂-Emissionen, die durch den Bezug von Strom entstehen.

2.

Die Reduzierung bzw. Kompensation der vom Unternehmen durch den Betrieb von Kraftfahrzeugen unmittelbar erzeugten CO₂-Emissionen.

3.

Analysen zur Standardisierung der eingesetzten Reinigungsmittel, um diejenigen mit den geringsten Belastungen auf Menschen und Umwelt herauszufinden und deren Einsatz zu fokussieren. Dabei spielen vor allem die Klimaneutralität und Kennzeichnungsfreiheit eine große Rolle.



nachhaltig



Zentrale Schritte waren (bzw. sind):

- ✓ Die vollständige Umstellung auf den Bezug von elektrischem Strom aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen, dessen Verbrauch durch zertifizierte Klimaschutzprojekte CO₂-kompensiert wird (seit 2016).
- ✓ Die vollständige Kompensation der durch Kraftfahrzeuge mit Verbrennungsmotoren erzeugten CO₂-Emissionen durch eine „grüne“ Tankkarte (vollumfänglich seit 2021).
- ✓ Weitere Kompensationsmaßnahmen, z.B. Mitorganisation und Durchführung eines Wiederaufforstungsprojekts im Westerwald mit Pflanzung von 28.000 Bäumen (2022).



Erfahren Sie mehr zum Wiederaufforstungsprojekt

Bis 2030 Reduzierung der Netto-CO₂-Emissionen

Bis zum Jahr 2030 plant die TTDL eine Reduzierung der Netto- CO₂-Emissionen auch unter Einbeziehung von Material-Lieferanten auf null.

Seit 2024 sind unsere wesentlichen Materiallieferanten, die für mehr als 1 % des jährlichen Einkaufsvolumens verantwortlich sind, darauf ausgerichtet, den Anteil klimaneutraler Produkte kontinuierlich zu erhöhen und langfristig eine ausschließliche Belieferung mit klimaneutralen Produkten zu erreichen. 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 Emissions-Kompensation das Mittel der Wahl sein. Mittelfristig soll jedoch die „echte“ Klimaneutralität hergestellt werden.

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 schaffen. 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.

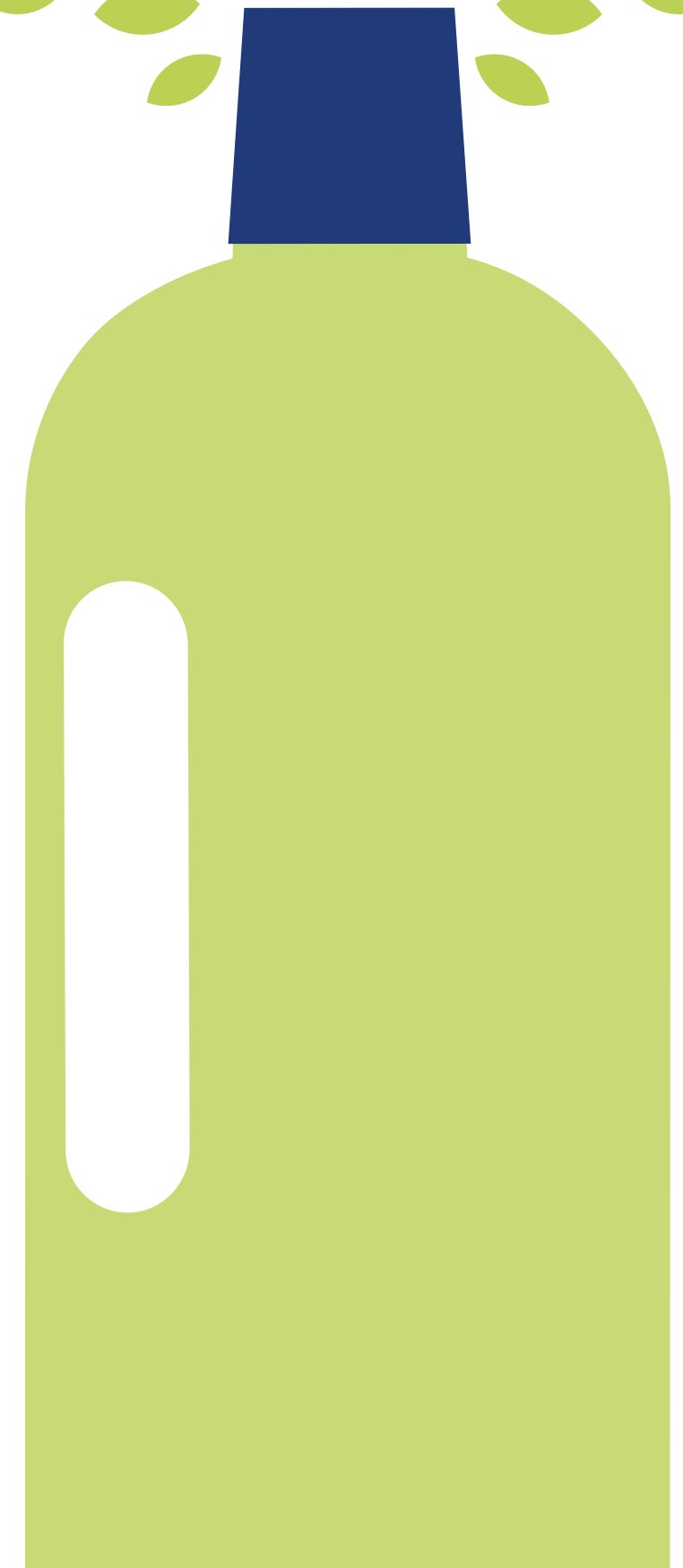
Unsere Analysen auf CO₂-Belastungen werden in ein 4-Stufen-Modell durchgeführt. Zuerst wird geprüft, ob die komplette Vermeidung eines Produktes oder Prozesses möglich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, findet eine Prüfung statt, ob die Verringerung einzelner Komponenten sinnvoll ist. Wenn dies ebenfalls 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)

Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass die Welt auch morgen noch lebenswert ist. Ein wichtiges Ziel ist es, die Belastung der natürlichen Ressourcen, die bei der Erbringung unserer Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO₂-Emissionen, die unser Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien und optimierte weitere Prozesse, reduziert.

Ressourcen zu schonen und Verantwortung für die Welt von morgen zu übernehmen, setzt das Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit voraus. Die Wirtschaftlichkeit wahren wir, indem wir kontinuierlich unsere Qualität und Effizienz optimieren.

Um effizienter zu arbeiten und weniger Emissionen zu verursachen, investieren wir in die Digitalisierung sowie in neue Arbeitsmittel. Zudem ist eine CO₂-Emissionsanalyse nach Scope 1; 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll und deren Verbesserung umgesetzt worden.



Als breit aufgestellter Dienstleister sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, soweit wie möglich positiven Einfluss auf die Reduzierung und Vermeidung von Verpackungsmüll zu nehmen. Die Menge, das Gewicht und die Art der gehandelten Waren sind stark schwankend.

Grundsätzlich steht bei uns jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen, bei Büromaterial im Verwaltungsbereich als auch beim Einsatz von Verpackungen aus Recyclaten, Reinigungsmitteln und Anderem immer stärker im Fokus. Noch ist deren Anteil an der Gesamtmenge der Reinigungsmittel gering.

Sollten die Pilotprojekte jedoch erfolgreich verlaufen, beabsichtigt die TTDL zukünftig jedoch den Anteil der Reinigungsmittel in rezyklierten Verpackungen auszubauen.

Außerdem setzt das Unternehmen auf mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien, deren Verpackungen über die Mülltrennung stets in den Recyclingkreislauf zurückgeführt werden. 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

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 – 2025 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*	2025*
Erdgas	0,0	0,0	5,8	15,2	8,8	7,0	9,0	3,1	6,0	2,3	1,8
Flüssiggas	0,7	9,2	10,3	13,2	10,6	10,3	10,4	6,0	5,7	1,5	1,8
Diesel	625,1	600,6	572,6	467,5	469,2	424,5	464,3	529,6	474,3	390,1	553,9
Benzin	192,0	201,9	208,4	305,3	344,2	330,7	357,2	465,1	552,8	600,4	709,5
Gesamt	817,8	811,7	797,1	801,2	832,8	772,5	840,9	1003,8	1038,8	994,3	1267,0

*vollständig kompensiert
Tabelle 2 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.“

Niels Pfaff
Geschäftsführer



Seit
2016
bezieht die TTDL
ausschließlich
elektrischen Strom

aus umweltfreundlichen
erneuerbaren Energiequellen.

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.

Die TTDL beabsichtigt primär eine weitere Reduzierung von THG-Emissionen, da sie diese als wirksamer einschätzt als entsprechende Kompensationsmaßnahmen. Wo diese nicht oder nicht wirtschaftlich darstellbar ist, wird die TTDL auf Kompensationsmaßnahmen zurückgreifen.

Die beabsichtigte Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge wird derzeit weiter vorangetrieben. Sobald sich die Verfügbarkeit von E-Nutzfahrzeugen verbessert, wird die TTDL in erheblichem Umfang Nutzfahrzeuge mit Verbrennungsmotoren durch E-Fahrzeuge ersetzen.

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 THG-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.**



4.4

Abfall

(CRI 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 Gestellung. 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 und entsorgt sie über zertifizierte Entsorger.

4.5

Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien

(CRI 308-1)

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

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.



→ Abschnitt 2.2

Mitarbeitende

5.1 Einleitung

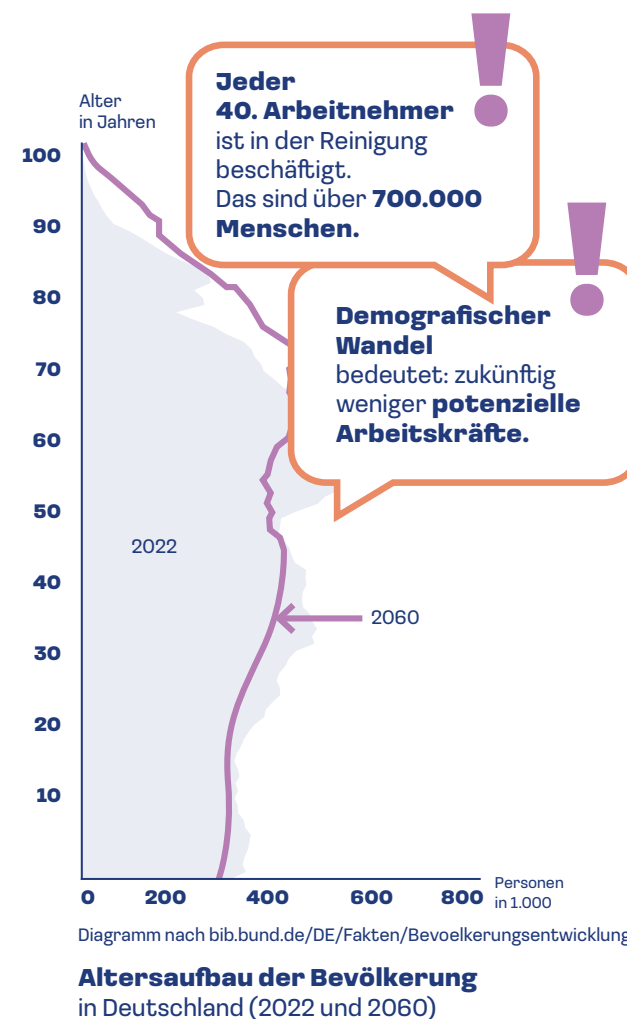
Die Gebäudereinigung steht in Deutschland und international vor großen Herausforderungen.

Aufgrund des demografischen Wandels werden in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Wie in anderen Dienstleistungssektoren, etwa in der Pflege oder im Gesundheitswesen, werden erhebliche Engpässe am Arbeitsmarkt auftreten. Ohne einen tiefgreifenden Erneuerungsprozess wird der Gebäudereinigungssektor erhebliche Probleme haben, seinen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Schon jetzt kann in der Marktbeobachtung eine große Unzufriedenheit und Wechselbereitschaft von Kunden beobachtet werden, weil Dienstleister mangels ausreichenden und qualifizierten Personals nicht mehr als leistungsfähig eingeschätzt werden.

Für die TTDL besteht damit eine der strategisch wichtigsten Aufgaben darin, ihre Leistungsfähigkeit durch eine hohe Attraktivität für Mitarbeitende und Kandidaten sowie durch Automatisierung sicherzustellen.

Die Qualität der von TTDL angebotenen Dienstleistung ist in starkem Maße von der Ausbildung und der Motivation der Mitarbeitenden abhängig. Nur durch ausreichend ausgebildete und geschulte Mitarbeitende kann die TTDL die gute Qualität ihrer Dienstleistungen und umweltschonende Arbeitsweise unter Einhaltung des Verhaltenskodex sicherstellen. Durch die gezielte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sichert die TTDL, dass an allen Arbeitsplätzen den Anforderungen entsprechend qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Der erreichte Qualifizierungsstand wird durch laufende interne und externe Schulungen aufrechterhalten und verbessert.

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.



Weiterhin legt die TTDL großen Wert darauf, Vorgaben zu den Arbeitskonditionen der Beschäftigten nicht nur dem Buchstaben, sondern auch dem Geiste nachzufolgen und Beschäftigte nicht zu übervorteilen. Zukünftig wird die Automatisierung der Reinigungsbranche eine wichtige Rolle spielen.

Der Schutz der Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeitenden steht an höchster Stelle.

Cobotic, also die teilweise Übernahme von Reinigung durch selbstfahrende Roboter, ist eine Schlüsseltechnologie für die nachhaltige Erbringung von Reinigungsdienstleistungen und wird Mitarbeitende zunehmend von schweren körperlichen Tätigkeiten entlasten.

Die TTDL stand mit an der Spitze der Entwicklung und gilt aktuell innerhalb der Gebäudereinigungsbranche als der größte Betreiber von Cobotic in Europa. Da sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für den Cobotic nicht wesentlich verbessert haben, hat sich die Dynamik in der TTDL stark abgeschwächt.



5.2

Ein- und Austritte von Beschäftigten

(GRI 401-1)

Derzeit besteht bei TTDL eine hohe Fluktuation der Mitarbeitenden. Sie beträgt bei Berechnung ca. 44 %. Die TTDL hat sich zum Ziel gesetzt, die Fluktuation weiter zu reduzieren.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt im Unternehmen 4,1 Jahre, sodass die vorherrschende Branchenerfahrung

sich in jeder Hinsicht positiv für die Kunden auswirkt. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir, um Maßnahmen zur Bindung unserer Mitarbeitenden weiterzuentwickeln, beispielsweise durch Entwicklungsgespräche, interne Aufstiegsmöglichkeiten und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Divers
Eintritte 2025	1.738	853	884	1
davon ...				
bis 20 Jahre	207	113	93	1
21 – 30 Jahre	373	223	150	0
31 – 40 Jahre	409	226	183	0
41 – 50 Jahre	353	158	195	0
51 – 60 Jahre	265	81	184	0
61 – 70 Jahre	118	44	74	0
über 70 Jahre	13	8	5	0

Tabelle 3 **Unternehmenseintritte** von Mitarbeitenden im Kalenderjahr 2025 nach Alter und Geschlecht

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Divers
Austritte 2025	1503	730	773	0
davon ...				
bis 20 Jahre	184	103	81	0
21 – 30 Jahre	328	203	125	0
31 – 40 Jahre	330	180	150	0
41 – 50 Jahre	259	116	143	0
51 – 60 Jahre	219	67	152	0
61 – 70 Jahre	163	51	112	0
über 70 Jahre	20	10	10	0

Tabelle 4 **Unternehmensaustritte** von Mitarbeitenden im Kalenderjahr 2025 nach Alter und Geschlecht

5.3

Tarifverträge, betriebliche Leistungen und Tarifverhandlungen

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

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

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 Teilzeitbeschäftigten, sondern lediglich zwischen den tarifgebundenen gewerblichen Mitarbeitenden und den nicht tarifgebundenen Angestellten. Die Angestellten der TTDL unterliegen keiner tarifvertraglichen Vereinbarung. Grundsätzlich richtet sich die Vergütung nach Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung – unabhängig von Geschlecht oder persönlichen Merkmalen. Ihre Arbeitsbedingungen sind durch Individualvereinbarungen festgelegt, die teilweise auch Vereinbarungen zu betrieblichen Leistungen enthalten, wie etwa die private Nutzungsmöglichkeit von Dienstwagen.

Darin enthalten sind Vereinbarungen zu:

- Faire geschlechterunabhängige Vergütung
- Arbeitszeitregelungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz

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.



5.4

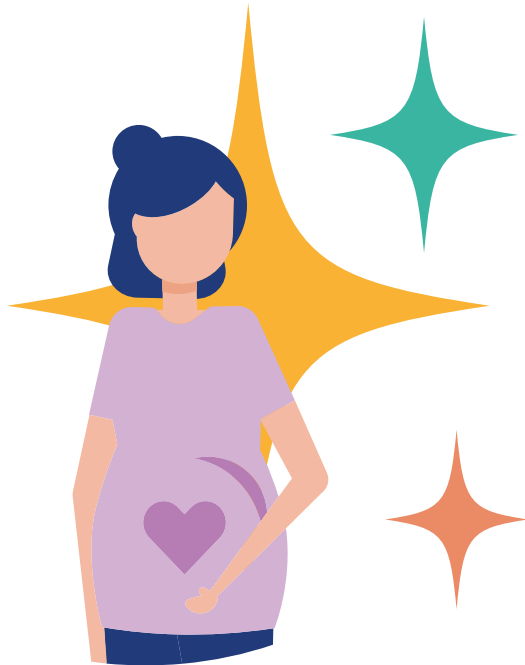
Elternzeit

(GRI 401-3)

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

Die Regelung der Elternzeit erfolgt gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Im Berichtszeitraum hatten 34 Mitarbeitende Anspruch auf Elternzeit und nahmen diesen auch in Anspruch.



5.5

Gesundheit und Arbeitssicherheit

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

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

Unser Unternehmen sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die TTDL hat dementsprechend ein System eingerichtet, das den Anforderungen von DIN ISO 45001:2018 entspricht. Der Führungskreis achtet darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Berufsgenossenschaften eingehalten werden.

Geschulte Mitarbeitende ermitteln per Gefährdungsbeurteilung mögliche Gefahren, bewerten Risiken und analysieren auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeu-

gung entwickelt. Jedem Arbeitsunfall wird intensiv vom Managementbeauftragten nachgegangen. Schulungen zum Arbeitssicherheitssystem erfolgen bei Einstellung neuer Mitarbeitenden, 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 eine weitere Reduzierung der Unfälle.



Jahr	2023	2024	2025
Meldepflichtige Unfälle	49	47	55
Wegeunfälle	23	32	21
Nicht meldepflichtige Unfälle	22	24	31

Tabelle 5 Arbeitsunfälle Mitarbeitenden*

Art der Verletzung	Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Häufigkeit pro 1.000 Mitarbeitenden	Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeitenden
Prellung	2,7	4,3	45,5
Schnittverletzung	2,7	4,3	81,9
Muskelverletzung	1,7	2,7	118,8
Fraktur	1,7	2,7	237,6
Kopfverletzung	0,7	1,1	9,1
Stauchung	0,7	1,1	26,8
Kontakt mit Reinigungsmittel	0,3	0,5	2,7
Augenverletzung	0,0	0,0	0,0
Quetschung	0,0	0,0	0,0
Stichverletzung	0,0	0,0	0,0
Gesamt	10,5	16,7	522,4

Tabelle 6 Arbeitsunfälle männliche Beschäftigter nach Verletzung*

Art der Verletzung	Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Häufigkeit pro 1.000 Mitarbeitenden	Ausfalltage pro 1.000 Mitarbeitenden
Prellung	3,1	4,8	131,1
Schnittverletzung	0,7	1,1	69
Muskelverletzung	2,4	3,7	87,8
Fraktur	0,7	1,1	140,2
Kopfverletzung	1	1,6	11,8
Stauchung	0,3	0,5	23
Kontakt mit Reinigungsmittel	0,0	0,0	0,0
Augenverletzung	0,0	0,0	0,0
Schürfwunden	0,0	0,0	0,0
Gesamt	8,2	12,8	462,9

Tabelle 7 Arbeitsunfälle weibliche Beschäftigter 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 alle meldepflichtigen Unfälle. Arbeitsunfälle, bei denen nur Erste-Hilfe-Maßnahmen erforderlich waren, sind nicht meldepflichtig.

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

Berichts- grundlagen

6.1

Erstellung „mit Verweis“ auf GRI- Standards 2021 (GRI 1: Grundlagen 2021)

Die TTDL hat den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung der Vorgaben des GRI-Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2025) erstellt (Variante „unter Bezugnahme“ / „with reference“, vgl. GRI 1: Grundlagen 2021, S. 21 f.).



6.2

GRI-Inhaltsindex

Erklärung zur Berichterstattung

Die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH berichtet die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards („with reference“).

Anwendung von GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2 – 1 Unternehmensprofil	10
	2 – 2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden	9
	2 – 3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	9
	2 – 4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	9
	2 – 5 Externe Prüfung	9
	2 – 6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	12
	2 – 7 Angestellte	17
	2 – 8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	16
	2 – 9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	18
	2 – 10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	18
	2 – 11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	18
	2 – 12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigung	20
	2 – 13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	20
	2 – 14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	20
	2 – 15 Interessenkonflikte	21
	2 – 16 Übermittlung kritischer Anliegen	21
	2 – 17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	23
	2 – 22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	6
	2 – 23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	23
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	23
	2 – 25 Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen	21
	2-26 Mechanismen zur Einholung von Rat und zur Meldung von Bedenken	21
	2 – 27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	31
	2 – 28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	17
	2 – 30 Tarifverträge	43

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3 – 1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	17
	3 – 2 Liste der wesentlichen Themen	17
	3 – 3 Management der wesentlichen Themen	17
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 202: Markt- präsenz 2016	202 – 1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Eintrittsgehalts zum gesetzlichen Mindestlohn	43
	202 – 2 Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	16
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 205: Antikorruption 2016	205 – 1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	23
	205 – 2 Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	23
	205 – 3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	31
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 301: Materialien 2016	301 – 1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	35
	301 – 2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	35
	301 – 3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	35
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 305: Emissionen 2016	305 – 1 Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	36
	305 – 2 Indirekte energiebedingte Treibhausgas-emissionen Scope 2	36
	305 – 3 Sonstige indirekte Treibhausgas-emissionen Scope 3	36
	305 – 5 Senkung der Treibhausgasemissionen	37
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 306: Abfall 2020	306 – 1 Anfallender Abfall und erheblich abfallbezogene Auswirkungen	39
	306 – 2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	39

GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308 – 1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	39
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 401: Beschäftigung 2016	401 – 1 Neu eingestellte Angestellte und Fluktuation	43
	401 – 2 Betriebliche Leistungen für Angestellte	43
	401 – 3 Gewährung der Elternzeit	44
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403 – 1 Managementsystem für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	44
	403 – 2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.	44
	403 – 5 Schulung bzw. Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44
	403 – 9 Arbeitsbedingte Verletzungen	44
	403 – 10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	44
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 405: Diversität und Chancengleich- heit 2016	405 – 1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	16, 18
	405 – 2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen	43
GRI Standard	Angaben	Fundstelle (Seite Abschnittsbeginn)
GRI 406: Nichtdiskrimi- nierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Kor- rekturmaßnahmen	31







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