

TIP-TOP-DIENSTLEISTUNGEN GMBH

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

JAHR 2021



TIP-TOP-Dienstleistungen GmbH

Herschelstraße 11
08060 Zwickau

Tel.
Fax
Mail

+49 375 353 607 0
+49 375 353607-30
nachhaltigkeit@tip-top-online.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	- 3 -
1.1 Erklärung der Nachhaltigkeitsstrategie (GRI 2.22)	- 3 -
1.2 Einbezogene Unternehmen (GRI 2.2)	- 4 -
1.3 Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz, Kontakt und Anpassungen (GRI 2.3 und 2.4)	- 4 -
1.4 Externe Unterstützung und Bestätigung (GRI 2.5)	- 4 -
2. ALLGEMEINE ANGABEN	- 5 -
2.1 Organisationsprofil (GRI 2.1)	- 5 -
2.2 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen (GRI 2.6)	- 6 -
2.3 Führungskräfte, Mitarbeiter und sonstige Beschäftigte (GRI 202-2, 2.7, 2.8, 405-1)	- 7 -
2.4 Mitgliedschaften in Vereinigungen (GRI 2.28)	- 8 -
2.5 Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit (GRI 3.1, 3.2 und 3.3)	- 8 -
3. GOVERNANCE UND COMPLIANCE	- 9 -
3.1 Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung (GRI 2.9, 2.10, 2.11, 405-1)	- 9 -
3.2 Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement (GRI 2.12, 2.13, 2.14)	- 10 -
3.3 Interessenskonflikte (GRI 2.15)	- 11 -
3.4 Übermittlung kritischer Anliegen, Mechanismen zur Einholung von Rat und Übermittlung von Bedenken und Aufarbeitung (GRI 2.16, 2.25, 2.26)	- 11 -
3.5 Hinzuziehen externer Experten (GRI 2.17)	- 12 -
3.6 Compliance-Programm (GRI 2.23, 2.24, 205-1, 205-2)	- 12 -
3.7 Vorfälle (GRI 2.27, 205-3, 406-1)	- 14 -
4. UMWELT	- 14 -
4.1 Einleitung	- 14 -
4.2 Eingesetzte Materialien (GRI 301-1, 301-2, 301-3)	- 15 -
4.3 CO ₂ -Emissionen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)	- 16 -
4.4 Abfall (GRI 306-1, 306-2)	- 17 -
4.5 Prüfung von Lieferanten nach Umweltkriterien (GRI 308-1)	- 17 -
5. MITARBEITER	- 17 -
5.1 Einleitung	- 17 -
5.2 Ein- und Austritte von Beschäftigten (GRI 401-1)	- 18 -
5.3 Tarifverträge, betriebliche Leistungen und Tarifverhandlungen (GRI 2.30, 202-1, 401-2, 405-2)	- 20 -
5.4 Elternzeit (GRI 401-3)	- 20 -
5.5 Gesundheit und Arbeitssicherheit (GRI 403-1, 403-5, 403-9, 403-10)	- 20 -
6. BERICHTSGRUNDLAGEN	- 22 -
6.1 Erstellung „mit Verweis“ auf GRI Standards 2021 (GRI 1: Foundation 2021)	- 22 -
6.2 GRI-Inhalteindex	- 22 -

1. EINLEITUNG

1.1 Erklärung der Nachhaltigkeitsstrategie (GRI 2.22)

TIP-TOP Dienstleistungen GmbH (TTDL) trägt als modernes Dienstleistungsunternehmen unternehmerische Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern¹, dem Gemeinwesen sowie gegenüber der Umwelt. Zu dieser unternehmerischen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundsätze und Werte leben, für die Sicherheit, das Wohlergehen und gute Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter eintreten, umweltbewusst handeln und auf unsere Geschäftspartner einwirken, 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, nachhaltige Unternehmensführung haben wir uns Vertrauen und Respekt erworben. Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht untermauert TTDL das Vorhaben, die bestehenden nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten über die kommenden Jahre weiterzuentwickeln, sie in einem Nachhaltigkeitsprogramm zusammenzufassen und sie und ihre Ergebnisse in jährlichen Nachhaltigkeitsberichten zu veröffentlichen.

Bereits jetzt arbeiten wir in wichtigen Bereichen klimaneutral. Ziel ist eine vollständige Klimaneutralität unter Einbeziehung von Material-Lieferanten bis 2030. Zudem werden wir bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln zunehmend strengere Maßstäbe anlegen. 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.

Wir wollen bis Ende 2023 einen entsprechenden Anforderungskatalog und Maßnahmenplan entwickeln und mit den Lieferanten die erforderlichen Datengrundlagen erarbeiten. Nach dieser notwendigen Übergangsphase werden wir ab 2024 zusammen mit unseren Lieferanten die den Reinigungsmitteln zurechenbaren CO₂-Emissionen und Schadstoffe gezielt reduzieren oder, soweit hierzu keine technisch und wirtschaftlich vertretbare Möglichkeit besteht, diesen Kompensationsmaßnahmen gegenüberstellen. Entsprechendes gilt für Verpackungen und Logistikprozesse.

Ebenfalls nach einer Übergangsphase zur Schaffung der notwendigen Daten-Transparenz werden wir ab 2024 Strom- und Wasserverbräuche beim Kunden zum beidseitigen Nutzen reduzieren.

Als Dienstleistungsunternehmen stehen für uns unsere Mitarbeiter im Zentrum unserer Aufmerksamkeit. Ab 2023 wollen wir ihre Zufriedenheit systematisch durch Befragungen messen und steigern. Ziel ist insbesondere eine deutliche Absenkung der Mitarbeiterfluktuation.

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

Schließlich stehen wir für Innovation und werden durch eine weitere Automatisierung und den kontinuierlichen Ausbau des Einsatzes von Cobotik unsere Mitarbeiter zunehmend von schweren körperlichen Tätigkeiten entlasten.

Mit freundlichen Grüßen und nachhaltigen Vorsätzen,

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.

Im Berichtszeitraum hat die TTDL die Lerche & Neubert Gebäudereinigung GmbH mit Sitz in Pockau-Lengefeld erworben und auf sich verschmolzen. Diese Gesellschaft ist im vorliegenden Bericht noch nicht berücksichtigt. Eine Einbeziehung würde aber zu keiner materiellen Änderung führen.

1.3 Berichtszeitraum, Berichtsfrist, Kontakt und Anpassungen (GRI 2.3 und 2.4)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der erste der TTDL. Er wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben des-GRI Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2023) erstellt (Variante „mit Verweis“ / „with reference“) und bezieht sich wie die entsprechende Finanzberichtserstattung der TTDL auf den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Zukünftig beabsichtigt die TTDL eine jährliche, zunehmend umfassendere und detailreichere Nachhaltigkeitsberichtserstattung.

Der Tag der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist der 14.03.2022. Die entsprechende Finanzberichtserstattung (Jahresabschluss) erfolgt zum 30. Juni 2022.

Anfragen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht sowie zum Nachhaltigkeitsprogramm von TTDL können an die Kontaktadresse nachhaltigkeit@tip-top-online.de gerichtet werden.

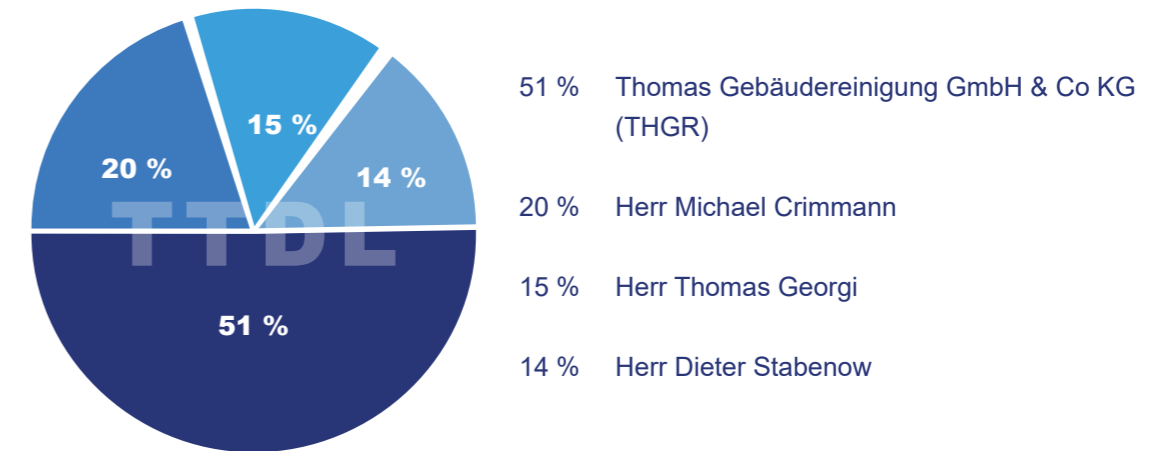
1.4 Externe Unterstützung und Bestätigung (GRI 2.5)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Geschäftsführung der TTDL mit Unterstützung von Herrn Rechtsanwalt Dr. Alexander Jüngling (GRI Certified Sustainability Professional) von der Kanzlei Comfield Legal, Berlin, erstellt. Dieser bestätigte mit Schreiben vom 14.03.2022 die Übereinstimmung der Berichterstattung mit den formalen Vorgaben des GRI Standards 2021 (Variante „mit Verweis“ / „with reference“).

2. ALLGEMEINE ANGABEN

2.1 Organisationsprofil (GRI 2.1)

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 ist wie folgt:



An der THGR sind Frau Karla Thomas mit 55 %, Frau Fabienne Thomas mit 37,5 % und Herr Ramon Thomas mit 7,5 % beteiligt.

Die TTDL erbringt ihre Dienstleistungen ausschließlich im Inland.

Die TTDL hat die 100 %igen Tochtergesellschaften TIP-TOP Haus & Hof GmbH (TTHH), Zwickau, TIP-TOP Qualitätssicherung & Wartung GmbH (TTQS), Zwickau, und TIP-TOP Services s.r.o. (Trnava, Slowakei) und 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 werden ab dem ersten Halbjahr 2022 gemeinsam als „tiptop GROUP“ auftreten.



2.2. Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen (GRI 2.6)

TTDL ist ein innovatives und dynamisch wachsendes Unternehmen der Reinigungsbranche. Am 1. Juli 1990 als Rechtsnachfolgerin der Produktionsgenossenschaft des Gebäudereiniger Handwerks Chemnitz und Zwickau gegründet, bedient TTDL ein breites Spektrum an Dienstleistungen, zu denen insbesondere gehören:



Die Kernkompetenz der TTDL liegt dabei in der Industriereinigung (bspw. von Lackieranlagen) und in Leistungen im industriellen Umfeld wie Spüldienste oder Küchenreinigung. Artverwandte Dienstleistungen wie z.B. Winterdienst, Grünlandpflege, Hausmeisterdiensten 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 TTDL ist der Fokus auf innovative Technologien wie der Einsatz von Reinigungsautomaten und -robotern und eine ethische Unternehmensführung.

Über die Jahre hat sich TTDL in ihrer Heimatregion Sachsen und darüber hinaus sukzessive erweitert. Gegenwärtig bestehen 19 Niederlassungen in Aue, Bautzen, Berlin, Chemnitz, Crimmitschau, Dresden, Driedorf, Erfurt, Freiberg, Gera, Görlitz, Hannover, Leipzig, Plauen, Pockau-Lengefeld, Rutesheim, Suhl, Wolfsburg, Zschopau und darüber hinaus elf weitere Standorte.



Das Umsatzvolumen der TTDL im Geschäftsjahr 2021 wird mit etwa 65 Mio. EUR erwartet. (Die Jahresabschlussarbeiten bzw. die Jahresabschlussprüfung waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts noch nicht abgeschlossen.) Im Geschäftsjahr 2020 betrug der Umsatz 52,6 Mio. EUR. Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit wird voraussichtlich mehr als 5 Mio. EUR betragen, im Vorjahr waren dies 4,81 Mio. EUR.

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, 53 % zu 47 % (2021). Dabei hat sich das Umsatzverhältnis zwischen Gebäudereinigung und Industriereinigung in den letzten Jahren erheblich verschoben: Noch im Jahr 2020 betrug das Verhältnis 47 % zu 53 % und im Jahr 2019 42 % zu 58 %.

Regional betrachtet erwirtschaftet die TIP-TOP heute noch etwa 55 % (35,7 Mio. EUR) seiner Umsätze im historischen Heimatmarkt Sachsen. 21 % der Umsätze (13,5 Mio. EUR) werden in Niedersachsen erzielt. Der verbliebene Umsatz verteilt sich auf Thüringen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern.

Als Dienstleistungsunternehmen sind für TTDL ihre Mitarbeiter von größter Bedeutung. Dies spiegelt sich auch an ihrem Anteil an den Gesamtkosten wider (etwa 70 % vom Umsatz).

Die wichtigsten Zulieferer sind in dem Bereich Material, insbesondere Reinigungsmittel, zuzuordnen. Der Anteil von Material an den Gesamtkosten beträgt üblicherweise ca. 5 % vom Umsatz, im Berichtszeitraum durch Sonderfaktoren der COVID-19-Pandemie bedingt ausnahmsweise über 10 %. Die beiden größten Material-Lieferanten stehen für ca. 70 % der entsprechenden Einkäufe. 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.

Seinem Anspruch der technologischen Führerschaft entsprechend hat TTDL im Jahr 2021 verstärkt Einkäufe im Bereich von Reinigungsrobotern getätigt. Allein im Berichtszeitraum beliefen sich die entsprechenden Investitionen auf ca. 400.000 EUR netto.

Ein sonstiger Input-Faktor von gehobener Bedeutung ist der Fuhrpark mit einem Anteil von etwa 2,5 % vom Umsatz.

Nachunternehmer spielen nur eine sehr untergeordnete Rolle bei der Leistungserbringung gegenüber den Kunden. Der Vertrieb erfolgt ohne externe Unterstützung direkt durch 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 die TTDL tätig ist (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 beschäftigte TTDL durchschnittlich 2.780 Personen. Hiervon waren 454 Personen in Vollzeit und 2.326 in Teilzeit (hierin enthalten 1.250 Aushilfen, Lehrlinge oder Praktikanten) beschäftigt. 1.540 der Beschäftigten waren weiblich, das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei ca. 45 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei ca. 3,5 Jahre und die Fluktuation bei ca. 40 %. TTDL ist ein sehr multinationaler Arbeitsplatz, Mitarbeiter aus ca. 70 Ländern arbeiten für das Unternehmen. Leiharbeiter bzw. Beschäftigte von Nachunternehmern kommen bei 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)

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 Tarifkommission für etwa 700.000 Beschäftigte in der Gebäudereinigung bildet. Zudem ist TTDL Mitglied im Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) und Partnerunternehmen im Bundesverband mittelständige Wirtschaft des Unternehmerverbandes Deutschlands e.V. (BVMW). Es bestehen weiterhin Pflichtmitgliedschaften in verschiedenen Handwerkskammern.

2.5. Wesentliche Themen der Nachhaltigkeit (GRI 3.1, 3.2 und 3.3)

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

- ✔ 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 von TTDL mit den genannten Themen ergibt sich aus den entsprechenden Abschnitten dieses Nachhaltigkeitsberichts.

3. GOVERNANCE UND COMPLIANCE

3.1. Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung (GRI 2.9, 2.10, 2.11, 405-1)

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.

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 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 TTDL und ist seit Jahren unverändert. Die Thomas Gebäudereinigung GmbH & Co. KG wird durch ihren Mitgesellschafter und Geschäftsführer, Herrn Ramon Thomas, vertreten, welcher Vorsitzender der Gesellschafterversammlung ist.

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 von 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 den Tochtergesellschaften TTHH und TTQS 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 gGmbH, einer Tochtergesellschaft der Lebenshilfe Gießen e.V. Herr Stefan Gersch ist auch Geschäftsführer des Joint Ventures innotop.

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	3	8	11
Gebäudereinigung Mittelstand	6	6	12
Industriereinigung Großkunden	3	7	10
Summen	12	21	33

Tabelle 1 Mitglieder der Geschäftsleitung nach Funktion und Geschlecht

Hieraus ergibt sich eine Quote weiblicher Führungskräfte von 38,7 %. Eine Zugehörigkeit zu definierten gesellschaftlichen Gruppen oder Minderheiten wird nicht dokumentiert. 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.

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 Vorsitzenden der Gesellschafterversammlung. 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. 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)

Auf Grund der Größe und familiären Eigentümerstruktur von TTDL besteht ein hoher Grad an Transparenz und ein geringes Risiko von möglichen Interessenkonflikten. Zudem hat sich TTDL in ihrem Verhaltenskodex Regeln zur Verhinderung und Lösung von Interessenkonflikten gegeben. Die höchste Ebene der Eskalationshierarchie im Falle eines Interessenkonfliktes 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 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@tip-top-online.de direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Interne wie externe Stakeholder können sich auch mündlich, telefonisch oder über die E-Mail-Adresse compliance@tip-top-online.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 gehalten, 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.

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.

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 neusten 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, Seminaren 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://www.tip-top-online.de/verhaltenskodex/>) hat TTDL der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitern entsprechende Regeln gesetzt, die 2021 von der Geschäftsführung mit externer Unterstützung entwickelt und eingeführt wurden.

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 Geschäftspartner und Mitarbeitern
- ✔ Gesellschaftliche Verantwortung
- ✔ Schutz der Umwelt



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. Im Zuge der Einführung

und Kommunikation der tiptop GROUP im Jahr 2022 werden 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.



Die fortlaufende Überwachung aller Geschäftsprozesse stellt zusätzlich die Umsetzung der Vorgaben des Verhaltenskodex sicher. Ein Compliance-bezogenes Audit wurde im Berichtszeitraum in der Verwaltung in Crimmitschau durchgeführt.

Für das Jahr 2021 ergeben sich für die Angestellten folgende Schulungszahlen:

ANZAHL	ANTEIL	KATEGORIE
4 von 4	100 %	IT
10 von 12	83 %	Niederlassungsleiter
31 von 56	55 %	(Stellv.) Objektleiter
3 von 5	60 %	Projektleiter
38 von 38	100 %	Sachbearbeiter
3 von 3	100 %	Vertrieb

Tabelle 2 Anteil der geschulten Angestellten

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.

Auch für Geschäftspartner hat TTDL im Jahr 2021 einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) (<https://www.tip-top-online.de/verhaltenscodex-lieferanten>) entwickelt und begonnen, diesen nach dem Handelsvolumen priorisiert an seine Lieferanten zu versenden und sich von diesen den Empfang und die Einhaltung bestätigen lassen. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts hatte mehr als die Hälfte der angeschriebenen Geschäftspartner den Verhaltenskodex unterzeichnet.

Im Jahr 2021 erteilte das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) TTDL nach erfolgreicher Auditierung des Compliance Management System ihr Compliance-Zertifikat. Für Ende 2022 / Anfang 2023 beabsichtigt TTDL eine wiederholte Zertifizierung nach dem ICG-Compliance-Standard.

3.7. Vorfälle (GRI 2.27, 205-3, 406-1)

Im Berichtszeitraum wurden gegen 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.

4. UMWELT

4.1. Einleitung

TTDL hat die Reduzierung der vom Unternehmen ausgehenden Umweltbelastungen zum Unternehmensziel gemacht. Im Berichtszeitraum standen dabei die Reduzierung bzw. Kompensation der vom Unternehmen unmittelbar bzw. durch die Erzeugung des bezogenen elektrischen Stroms verursachten CO₂-Emissionen im Vordergrund.

Zentrale Schritte waren bzw. sind

- ✔ die vollständige Umstellung auf den Bezug von elektrischem Strom aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen und von Gas, 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) und
- ✔ weitere Kompensationsmaßnahmen, z.B. im Wege eines Aufforstungsprojekts im Westerwald (2022).

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

Darüber hinaus setzt TTDL auf geräuscharme, stromsparende und umweltschonende Reinigungsgeräte und -mittel, wird bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln zunehmend strengere Maßstäbe anlegen und Lieferanten unter Umweltkriterien prüfen.

Seit 2018 ist TTDL nach der internationalen Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert. Eine Wiederzertifizierung erfolgte im Juni 2021.



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 aus und den Grad ihrer Erneuerbarkeit aus. Die für die TTDL wichtige Bezugsmenge an Reinigungsmitteln bzw. -konzentraten lässt sich noch nicht voluminös abbilden. TTDL beabsichtigt, bis Ende 2023 die nachhaltigkeitsbezogene Transparenz des Materialeinkaufs schrittweise zu erhöhen.

Die Zusammensetzung und Wirkungsweise von Reinigungsmitteln sowie deren Umverpackungen muss und wird sich in den kommenden Jahren verändern. Hier ist die Reduzierung von Gefahrstoffen und umweltgefährlicher Stoffe die dringendsten Faktoren. TTDL will hierbei in Kooperation mit den Produzenten und Lieferanten der von ihr genutzten Reinigungsmittel eine führende Rolle übernehmen.

TTDL hat derzeit keine vollständige Transparenz über dem Anteil der rezyklierten Ausgangsstoffe an den von ihr eingesetzten Materialien. Aktuell erprobt TTDL alternative Reinigungsmittel, deren Verpackung aus Recyclaten besteht. Noch ist deren Anteil an der Gesamtmenge der Reinigungsmittel gering. Sollten die Pilotprojekte jedoch erfolgreich verlaufen, beabsichtigt TTDL zukünftig jedoch den Anteil der Reinigungsmittel in rezyklierten Verpackungen erheblich auszubauen.

TTDL kann den Anteil der wiederverwerteten Produkte und ihrer Verpackungsmaterialien derzeit nicht quantitativ bestimmen, er ist aber vergleichsweise gering. Das für TTDL wichtigste Material, Reinigungsmittel, lässt sich nicht zurückgewinnen, da es sich im Reinigungsprozess verbraucht bzw. diffundiert. Wischbezüge und Mikrofaser-tücher, 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.

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. Wir wollen bis Ende 2023 einen entsprechenden Anforderungskatalog und Maßnahmenplan entwickeln und mit den Lieferanten die notwendigen Datengrundlagen zu erarbeiten. Nach dieser notwendigen Übergangsphase werden wir ab 2024 zusammen mit unseren Lieferanten die den Reinigungsmitteln zurechenbaren CO₂-Emissionen und Schadstoffe gezielt reduzieren oder, soweit hierzu keine Möglichkeit besteht, diesen Kompensationsmaßnahmen gegenüberstellen. Entsprechendes gilt für Verpackungen und Logistikprozesse.

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

Vor dem Hintergrund des einsetzenden Klimawandels unternimmt TTDL große Anstrengungen, um die ihr zuzurechnenden Treibhausgas (THG)-Emissionen, insbesondere CO₂-Emissionen, erheblich zu reduzieren. Derzeit ist der größte Teil der von TTDL direkt erzeugten CO₂-Emissionen nach Einschätzung von TTDL den von TTDL betriebenen Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotoren zuzurechnen.

Im Zeitraum 2015 - 2021 haben sich die entsprechenden Emissionen nach Berechnung von 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*
Erdgas	0,0	0,0	5,8	15,2	8,8	7,0	9,0
Flüssiggas	0,7	9,2	10,3	13,2	10,6	10,3	10,4
Diesel	625,1	600,6	572,6	467,5	469,2	424,5	464,3
Benzin	192,0	201,9	208,4	305,3	344,2	330,7	357,2
Gesamt	817,8	811,7	797,1	801,2	832,7	772,6	840,8

*vollständig kompensiert

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

Beginnend mit 2021 kompensiert 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 TTDL ausschließlich elektrischen Strom aus umweltfreundlichen erneuerbaren Energiequellen. Seit 2016 wurden hierdurch insgesamt ca. 370t CO₂-Emissionen vermieden. Der Bezug und Verbrauch von Gas wird vom Lieferanten durch zertifizierte Klimaschutzprojekte CO₂-kompensiert. Seit 2016 beläuft sich die entsprechende Kompensation auf insgesamt ca. 300t.

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 TTDL auf Kompensationsmaßnahmen zurückgreifen.

Die beabsichtigte Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge wird derzeit durch die aktuellen, durch fehlende Bauteile (z.B. Chip-Mangel) verursachten Lieferengpässe erschwert und verlangsamt. Sobald sich die Verfügbarkeit von E-Fahrzeugen verbessert, wird TTDL in erheblichem Umfang Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren durch E-Fahrzeuge ersetzen.

Bis Ende 2023 beabsichtigt TTDL 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 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 TTDL entschlossen, Wiederaufforstungsprojekte zu finanzieren bzw. unterstützen. 2022 wird ein erstes Projekt im Umfang von 25.000 Bäumen im Westerwald umgesetzt.

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 TTDL nicht vor. Die im Bereich der TTDL (Verwaltung) anfallenden Mengen sind haushaltsüblich.

Haushaltsabfälle entsorgt 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 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 TTDL Reinigungsmaterialien überwiegend bei zwei Lieferanten. Diese stellen bislang nur begrenzt Umwelt-Informationen zu den von ihnen vertriebenen Produkten zur Verfügung. 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.

5. MITARBEITER

5.1. Einleitung



Die Gebäudereinigung steht in Deutschland und international vor großen Herausforderungen. Auf Grund 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 TTDL besteht damit eine der strategisch wichtigsten Aufgaben darin, ihre Leistungsfähigkeit durch eine hohe Attraktivität für Mitarbeiter und Kandidaten sowie durch Automatisierung sicherzustellen.

Die Qualität der von TTDL angebotenen Dienstleistung ist in starkem Maße von der Ausbildung und der Motivation der Mitarbeiter abhängig. Nur durch ausreichend ausgebildete und geschulte Mitarbeiter kann TTDL die gute Qualität ihrer Dienstleistungen und umweltschonende Arbeitsweise unter Einhaltung des Verhaltenskodex sicherstellen. Durch die gezielte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sichert TTDL, dass an allen Arbeitsplätzen den Anforderungen entsprechend qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Der erreichte Qualifizierungsstand wird durchlaufende 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 von TTDL sichert. Ab 2023 beabsichtigt die TTDL, die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter systematisch durch Befragungen zu messen und zu steigern. Ziel ist insbesondere eine deutliche Absenkung der Mitarbeiterfluktuation.

Weiterhin legt TTDL großen Wert darauf, Vorgaben zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht nur dem Buchstaben, sondern auch dem Geiste nach zu folgen und Beschäftigte nicht zu übervorteilen. Der Schutz der Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeiter steht an höchster Stelle.

Zukünftig wird die Automatisierung der Reinigungsbranche eine wichtige Rolle spielen. Cobotik, also die teilweise Übernahme von Reinigung durch selbstfahrende Roboter, ist eine Schlüsseltechnologie für die nachhaltige Erbringung von Reinigungsdienstleistungen und wird Mitarbeitern zunehmend von schweren körperlichen Tätigkeiten entlasten. TTDL steht mit an der Spitze der Entwicklung und gilt aktuell innerhalb der Gebäudereinigungsbranche als der größte Betreiber von Cobotik-Automaten in Europa.



Statistische Angaben zur Zusammensetzung der Geschäftsleitung und der Belegschaft von TTDL finden sich in den Abschnitten 2.3 und 3.1. Auf diese wird insoweit verwiesen.

5.2. Ein- und Austritte von Beschäftigten (GRI 401-1)

Derzeit besteht bei TTDL eine vergleichsweise hohe Mitarbeiterfluktuation. TTDL hat sich zum Ziel gesetzt, diese zu reduzieren. Wege sind zum einen die ab 2023 geplante systematische Messung und Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und zum anderen die Einführung eines sogenannten „Einfühlungsverhältnisses“, das es Mitarbeitern und Unternehmen in einer kurzen Testphase erlaubt, sich näher kennenzulernen.

	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS
EINTRITTE 2021	1225	585	639	1
davon...				
bis 20 Jahre	189	111	77	1
21 - 30 Jahre	329	186	143	0
31 - 40 Jahre	258	126	132	0
41 - 50 Jahre	193	76	117	0
51 - 60 Jahre	181	66	115	0
61 - 70 Jahre	71	18	53	0
über 70	4	2	2	0

Tabelle 4 Unternehmenseintritte von Mitarbeitern im Kalenderjahr 2021 nach Alter und Geschlecht

	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS
AUSTRITTE 2021	1222	558	663	1
davon...				
bis 20 Jahre	113	66	46	1
21 - 30 Jahre	373	220	153	0
31 - 40 Jahre	257	118	139	0
41 - 50 Jahre	199	73	126	0
51 - 60 Jahre	166	47	119	0
61 - 70 Jahre	107	30	77	0
über 70	7	4	3	0

Tabelle 5 Unternehmensaustritte von Mitarbeitern im Kalenderjahr 2021 nach Alter und Geschlecht

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 Lohnarifvertrag) des Gebäudereiniger-Handwerks. Die Angestellten der TTDL unterliegen keiner tarifvertraglichen Vereinbarung. Ihre Arbeitsbedingungen sind durch Individualvereinbarungen festgelegt.

Für die gewerblichen Reinigungskräfte von TTDL hat der Bundestag den Rahmentarifvertrag und die Lohngruppen 1 und 6 des Lohnarifvertrags des Gebäudereiniger Handwerks für allgemeinverbindlich erklärt. Der entsprechende Branchenmindestlohn (LG 1) zum Ende des Berichtszeitraums von EUR 11,11 pro Stunde lag um EUR 1,51 über dem allgemeinen Mindestlohn von EUR 9,60 pro Stunde. Innerhalb der Lohngruppen wird nicht nach Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Region, Betriebsstätte oder anderen Faktoren differenziert.

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 TTDL eine Selbstverständlichkeit und wird entsprechend gefördert. Im Berichtszeitraum hatten 15 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit und nahmen diesen auch in Anspruch. Innerhalb des Berichtszeitraum sind nach Beendigung der Elternzeit 3 Mitarbeiter (1 weiblich, 2 männlich) an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren war 8 (5 weiblich, 3 männlich). Daraus ergibt sich für den Berichtszeitraum eine Rückkehrate von 100 % (männlich) bzw. 66,67 % (weiblich). Die entsprechende Verbleibrate ist 75,0% (männlich) bzw. 55,56 % (weiblich).

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 TTDL an höchster Stelle. TTDL hat dementsprechend ein System eingerichtet, das den Anforderungen von DIN ISO 45001:2018 entspricht. Die entsprechende Zertifizierung erfolgte am 14.06.2021.

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.

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

ART DER VERLETZUNG	ARBEITSUNFÄLLE JE 1 MIO. ARBEITSSTUNDEN	HÄUFIGKEIT PRO 1.000 MITARBEITER	AUSFALLTAGE PRO 1.000 MA
Prellung	2,7	4,2	41,8
Schnittverletzung	2,2	3,5	27,9
Fraktur	1,3	2,1	35,6
Augenverletzung	0,4	0,7	4,9
Muskelerletzung	0,9	1,4	105,3
Kopfverletzung	0,4	0,7	2,8
Stauchung	0,4	0,7	3,5
Quetschung	0,4	0,7	7,0
Stichverletzung	0,4	0,7	3,5
Gesamt	9,3	14,6	

Tabelle 6 Arbeitsunfälle männliche Mitarbeiter nach Verletzung*

ART DER VERLETZUNG	ARBEITSUNFÄLLE JE 1 MIO. ARBEITSSTUNDEN	HÄUFIGKEIT PRO 1.000 MITARBEITERINNEN	AUSFALLTAGE PRO 1.000 MA
Prellung	3,6	5,6	57,2
Fraktur	2,2	3,5	197,3
Stauchung	0,4	0,7	13,9
Kopfverletzung	0,4	0,7	7,0
Muskelerletzung	0,4	0,7	29,3
Augenverletzung	0,4	0,7	4,2
Gesamt	7,6	11,9	

Tabelle 7 Arbeitsunfälle weibliche Mitarbeiterinnen 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.

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

6. BERICHTSGRUNDLAGEN

6.1. Erstellung „mit Verweis“ auf GRI Standards 2021 (GRI 1: Foundation 2021)

TTDL hat den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung der Vorgaben des GRI Standards 2021 (Stichtag 1. Januar 2023) erstellt (Variante „unter Bezugnahme“ / „with reference“, vgl. GRI 1: Foundation 2021, S. 21 f.).

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts lag seitens GRI noch keine deutsche Übersetzung des Standards 2021 vor. Soweit TTDL in diesem Nachhaltigkeitsbericht GRI-Vorgaben aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt (dies betrifft insbesondere die Dokumente „GRI 1: Foundation 2021“, „GRI 2: General Disclosures 2021“ und GRI 3: Material Topics 2021“), erfolgt dies allein zur Vereinheitlichung der Sprache und besseren Lesbarkeit dieses Nachhaltigkeitsberichts, aber ohne Gewährleistung der Richtigkeit der Übersetzung.

6.2. GRI-Inhalteindex

Erklärung zur Berichterstattung	Die TIP-TOP Dienstleistungen GmbH berichtet die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards („with reference“).	
Anwendung von GRI 1	GRI 1: Foundation 2021	
GRI STANDARD	ANGABE	FUND-STELLE (SEITE ABSCHNITTS-BEGINN)
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	5
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	4
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	4
	2-4 Restatements of information	4
	2-5 External assurance	4
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	6
	2-7 Employees	7
	2-8 Workers who are not employees	7
	2-9 Governance structure and composition	9
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	9
	2-11 Chair of the highest governance body	9
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	10
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	10
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	10

	2-15 Conflicts of interest	11
	2-16 Communication of critical concerns	11
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	12
	2-22 Statement on sustainable development strategy	3
	2-23 Policy commitments	12
	2-24 Embedding policy commitments	12
	2-25 Processes to remediate negative impacts	11
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	11
	2-27 Compliance with laws and regulations	14
	2-28 Membership associations	8
	2-30 Collective bargaining agreements	20
GRI 2: General Disclosures 2021	3-1 Process to determine material topics	8
	3-2 List of material topics	8
	3-3 Management of material topics	8
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	20
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	7
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	12
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	12
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	14
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	15
	301-2 Recycled input materials used	15
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	15
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	16
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	16
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	16
	305-5 Reduction of GHG emissions	16
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	17
	306-2 Management of significant waste-related impacts	17
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	17
	401-1 New employee hires and employee turnover	18
GRI 401: Employment 2016	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	20
	401-3 Parental leave	20
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	20

	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	20
	403-5 Worker training on occupational health and safety	20
	403-9 Work-related injuries	20
	403-10 Work-related ill health	20
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	7
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	20
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	14

