



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2024

## TEREG Gebäudedienste GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Salina Busch

Weidestrasse 130  
22083 Hamburg  
Deutschland

+49 (40) 271 37 - 285  
[s.busch@tereg.de](mailto:s.busch@tereg.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS



# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
  - Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
  - Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
  - Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
  - Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
  - Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
  - Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
  - Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
  - Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
  - Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
  - Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
  - Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)



# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.  
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Seit 1963 sind wir als Fullservice-Gebäudedienstleister im Großraum Hamburg aktiv: zuverlässig, rund um die Uhr erreichbar und mit einem stetig wachsenden Leistungsspektrum. Was einst mit klassischer Gebäudereinigung begann, haben wir in den vergangenen Jahrzehnten konsequent weiterentwickelt: Unser Portfolio ist gewachsen, unsere Expertise gereift. Immer mit dem Ziel, flexibel auf die sich wandelnden Kundenanforderungen zu reagieren und unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Viele unserer Auftraggeber begleiten uns seit Jahren. Nicht zuletzt, weil sie bei uns alle Leistungen aus einer Hand erhalten. In den Bereichen Reinigung, Sanierung und Services bieten wir individuelle Lösungen, die maßgeblich zur Werterhaltung von Immobilien, technischen Anlagen, Fahrzeugen und Außenflächen beitragen.

Neben der Glas- und Gebäudereinigung zählt die Reinigung von Verkehrsanlagen und -mitteln zu unseren Spezialgebieten. In der Gebäudesanierung übernehmen wir sowohl Modernisierungen als auch die Beseitigung von Schäden oder Schadstoffen. Ergänzt wird unser Leistungsspektrum durch Spezialdienste wie die Reinraumreinigung, Graffiti-Entfernung, Schädlingsbekämpfung oder unseren Aufzugsservice.

Als Meisterbetrieb steht bei uns neben einer fundierten Beratung und der Entwicklung passgenauer Konzepte die zertifizierte Durchführung und systematische Qualitätssicherung im Fokus: für saubere Ergebnisse auf allen Ebenen.



## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Kerngeschäfts. Durch qualitativ hochwertige Reinigungs- und Sanierungsleistungen sowie vielfältige Servicedienstleistungen tragen wir wesentlich zur Werterhaltung von Immobilien, technischen Anlagen und Infrastrukturen bei. Damit leisten wir, über den unmittelbaren Kundennutzen hinaus, auch einen Beitrag zu Ressourcenschonung und langfristigem Substanzerhalt. Bereits seit 1998 sind wir nach der ISO 9001 für Qualitätsmanagement zertifiziert, seit 2009 folgen die Standards ISO 14001 für Umweltmanagement sowie ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Systeme bilden den Rahmen für kontinuierliche Verbesserungen, konkrete Zielsetzungen und regelmäßig überprüfte Maßnahmen.

Unser Unternehmenszweck ist klar formuliert: Wir bieten Reinigung und Sanierung mit Methoden an, die Umweltbelastungen minimieren, Schadstoffe aus der Umwelt entfernen und den Einsatz von Ressourcen so effizient wie möglich gestalten. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, indem wir ihnen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld sowie Raum für persönliche Entwicklung bieten.

Wir verstehen uns als Teil Hamburgs. Unser Fokus liegt bewusst auf der Stadt und ihrem Umland: Wir halten die Stadt sauber und arbeiten kontinuierlich an Lösungen für neue Herausforderungen und Verbesserungen unserer Dienstleistungen. Gleichzeitig achten wir darauf, auch unsere internationale Lieferkette nachhaltig zu gestalten. Dafür nutzen wir u.a. EcoVadis und kooperieren eng mit unserem Mutterunternehmen.



Im Jahr 2023 wurde das Thema Nachhaltigkeit noch stärker strukturell verankert: Es wurde eine zentrale Stelle für das Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen und besetzt. Diese Stelle arbeitet bereichsübergreifend und eng mit allen Abteilungen zusammen. Zum Aufgabenfeld gehören unter anderem die Beobachtung und Bewertung relevanter gesetzlicher Entwicklungen (z.B. LkSG, CSR-D, Klimaschutzgesetze) sowie deren konkrete Umsetzung im Unternehmensalltag, etwa durch die Weiterentwicklung nachhaltiger Beschaffungsprozesse, Maßnahmen zur Emissionsminderung oder interner Sensibilisierungsangebote.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch Verlässlichkeit und soziale Verantwortung gegenüber Kunden, Lieferanten und Beschäftigten. Die Kriterien Nachhaltigkeit, Reparaturfähigkeit, Lieferkette und Transportweg sind fester Bestandteil unserer Einkaufsprozesse. Unsere Lieferanten unterliegen einem klar definierten Verhaltenskodex, der unter anderem Sozialstandards und Umweltaspekte einfordert. Auch in der Personalentwicklung denken wir langfristig: Wir sind Ausbildungsbetrieb in kaufmännischen, handwerklichen und IT-Berufen, ermöglichen Weiterbildung auf allen Ebenen und unterstützen gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende bei der Wiedereingliederung und Arbeitsplatzsuche im Unternehmen.

Nachhaltigkeit ist für uns kein Nebenaspekt, sondern ein grundlegender Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung, mit klarem Blick auf ökologische Verantwortung, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Zuge unserer weiterentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie wurden alle relevanten Themen systematisch bewertet. Die Wesentlichkeitsmatrix wurde bereits im letzten Bericht veröffentlicht.

Weiterführend wurde im letzten Jahr im Rahmen eines konzernweiten Workshops eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Darüber hinaus werden die Chancen und Risiken unseres Unternehmens durch unser IMS (integriertes Management System) kontinuierlich überwacht.

Im Folgenden präsentieren wir, welche Ergebnisse sich daraus ableiten lassen.



Diese werden in diesem Bericht nur in Kurzform dargestellt. Eine ausführliche Analyse folgt im nächsten CSRD-Bericht auf Konzernebene.

#### **Wesentliche Inside-Out-Wirkungen:**

Kategorie	Positive Wirkungen	Negative Wirkungen / Risiken	Maßnahmen
<b>Ressourcen &amp; Umwelt</b>	Werterhalt von Gebäuden, Sanierung von Schadstoffen, Entsorgung gefährlicher Abfälle	CO2-Emissionen des Fuhrparks, Wasserverbrauch, ggf. Boden- und Gewässerverunreinigungen durch Reinigungsschemikalien	Umstellung der Flotte auf E-Fahrzeuge, Materialquote & sparsamer Einsatz, umweltgerechte Entsorgung, Gefahrstoff - unterweisung
<b>Arbeit &amp; Soziales</b>	Ausbildungsplätze, Aufstiegschancen, Sozialberatung, Deutschkurse	Gesundheitsrisiken (Arbeit mit Gefahrstoffen), Arbeitsunfälle im Bau- und Sanierungsbereich	BEM-Verfahren, Gefährdungs - beurteilungen, Schulungen, Gesundheitstage
<b>Lieferkette</b>	Kurze, regionale Lieferketten, Entfall langer Transportwege	Potenzielle Verstöße bei globalen Lieferanten (z.B. IT-Hardware oder Dienstkleidung)	Verhaltenskodex Lieferanten, Prüfungen über EcoVadis, 4-Augen-Prinzip in der Beschaffung

#### **Wesentliche Outside-In-Wirkungen:**

Kategorie	Chancen	Risiken / Auswirkungen	Reaktion
<b>Klimawandel (Starkregen, Extremwetter)</b>	Mehr Aufträge für Wasserschaden- & Schimmel - sanierung	Sachschäden, erschwerte Erreichbarkeit von Einsatzorten	Einsatzpläne/ Notfallprozeduren, Investitionen in Pump- und Trocknungstechnik
<b>Energiepreise &amp; CO2-Bepreisung</b>	Anreiz für sparsame Prozesse	Höhere Betriebskosten	Fuhrpark-Elektrifizierung, ISO 14001- Energieziele
<b>Demografischer Wandel &amp; Fachkräftemangel</b>	Gewinnung neuer Zielgruppen durch interne Qualifizierung	Personalknappheit, Mehrkosten	Attraktive Arbeitszeitmodelle, gezielte Rekrutierung
<b>Regulatorik (CSRD, LkSG)</b>	Frühe Anpassung = Wettbewerbsvorteil	Bürokratie, Ressourcenaufwand	Konzernweites LkSG- Risikomanagement, CSRD- Berichtsvorbereitung
<b>Preis elastizität des Marktes</b>	Nachfrage nach hochwertigen Service- Paketen	Kostendruck durch steigende Materialpreise	Lebenszyklus-Kosten argumentieren, effiziente Materialquote



## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Im Rahmen unseres zertifizierten integrierten Managementsystems (IMS) formulieren wir interne Ziele zu den Themen Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Im Sinne der Nachhaltigkeit dienen die Qualitätsziele einer langfristigen Kundenbindung und Lieferantenbeziehung zum gegenseitigen Nutzen. Um sie zu erreichen, werden Qualitätssicherungs- und Messsysteme genutzt, außerdem werden Daten zum Beschwerdemanagement ausgewertet.

2022 haben wir zusätzliche Nachhaltigkeitsziele definiert, die seither regelmäßig mit der Geschäftsführung besprochen und fortgeschrieben werden. Grundlage ist eine Bewertung der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele. Wir haben keine formale Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele vorgenommen, orientieren uns in der internen Umsetzung jedoch an einem risiko- und wirkungsbasierten Ansatz. Das bedeutet: Themen, die einen besonders hohen Einfluss auf Umwelt, Mitarbeitende und unsere langfristige Geschäftsfähigkeit haben oder durch rechtliche Vorgaben besonders relevant sind, werden vorrangig behandelt.

Aus dieser Perspektive haben insbesondere folgende Zielbereiche eine hohe Bedeutung:

### **Klimaschutz und Ressourcenverbrauch**

- Jährliche Aktualisierung unserer THG-Bilanz
- Bis 2026 Entwicklung eines Transformationspfads zur Klimaneutralität im Einklang mit der Hamburger Klimastrategie für die öffentlichen Unternehmen
- Kontinuierliche Absenkung der CO2-Emissionen der Fahrzeugflotte und Ausbau der Elektrifizierung, wo technisch möglich. Dabei berücksichtigen wir auch ökologische Aspekte des Bestands: intakte Fahrzeuge werden länger genutzt, um unnötige Ressourcenverschwendungen zu vermeiden.
- Relevante Scope-3-Kategorien wurden 2024 definiert, erste vollständige Berechnung läuft und soll im nächsten Bericht vorliegen.
- Kontrolle: jährliche Validierung im ISO-14001-Audit und jährliche Meldung aller Emissionsdaten an den Konzern und die Stadt Hamburg

### **Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette**

- Seit 2024 gelten Nachhaltigkeitskriterien für neue Beschaffungen, sie



erfassen u. a. Lebenszykluskosten, Reparaturfähigkeit und sozial-ökologische Standards.

- Sämtliche strategischen Lieferanten werden mit EcoVadis bewertet, Abweichungen führen zu Korrekturmaßnahmen oder Lieferstopp.
- Kontrolle: Scorecards im Einkaufscontrolling und Stichproben-Audits durch den Konzern.

### **Compliance und Integrität**

- Compliance-Management-System 2024 vollständig ausgebaut (Hinweisgeber system, Richtlinie Antikorruption, jährliche Pflichtschulungen).
- Null-Toleranz gegenüber Bestechung und Korruption, Verstöße werden lückenlos aufgeklärt.
- Kontrolle: Teilnahme-Nachweise im Schulungssystem und interne Revision.

### **Personal und Soziales**

- Betriebliche Deutschkurse starten 2025 zur besseren Integration und Weiterentwicklung.
- Standardisiertes Weiterbildungskonzept für Führungskräfte wird 2025 erarbeitet.
- Arbeitsschutz bleibt Kernthema: präventive Gefährdungsbeurteilungen, BEM-Verfahren und regelmäßige Gesundheitstage.
- Kontrolle: Kennzahlenbericht Arbeitsschutz (Unfallquote, LTIR)

## **4. Tiefe der Wertschöpfungskette**

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Wertschöpfungskette vergleichbar kurz. Mehr als 80% der Wertschöpfung wird im Rahmen von einfachen bis komplexen handwerklichen Tätigkeiten durch unser eigenes Personal erbracht. Die hierfür benötigten Verbrauchsmaterialien sowie notwendige Anlagegüter werden über die Einkaufsorganisation im Rahmen einer definierten Beschaffungsrichtlinie beschafft.

Die Entsorgung von Abfall, der durch unsere Arbeit entsteht, erfolgt über zertifizierte Fachbetriebe

Bei Beschaffungen im Rahmen formeller Ausschreibungen oder größerer Rahmenverträge führt unsere zentrale Einkaufsorganisation eine strukturierte Nachhaltigkeitsprüfung durch. Dabei werden unter anderem



Umweltverträglichkeit, Arbeitssicherheit, Reparierbarkeit sowie Tariftreue und die ILO-Kernarbeitsnormen berücksichtigt. Lieferanten, deren jährliches Auftragsvolumen einen definierten Schwellenwert überschreitet oder die für kritische Warengruppen zuständig sind, lassen wir zusätzlich über EcoVadis bewerten.

Während der Durchführung unserer Dienstleistungen haben Arbeitssicherheit, Ergonomie, Umweltfreundlichkeit, Ressourcenschonung und der sachgerechte Umgang mit Gefahrstoffen höchste Priorität. Jeder Einsatzort erhält eine Gefährdungsbeurteilung. Zusätzlich überprüfen wir die Einhaltung dieser Standards regelmäßig durch Audits nach ISO 45001. Bei der Entsorgung setzen wir auf getrennte Abfallsammlung, Recyclingquoten und lückenlose Entsorgungsnachweise. Die Zusammenarbeit erfolgt ausschließlich mit zertifizierten Fachbetrieben und einmal im Jahr erstellen wir eine detaillierte Abfallbilanz, um Fortschritte und Optimierungspotenziale zu dokumentieren.

Unsere Wertschöpfungskette konzentriert sich damit auf einige zentrale Nachhaltigkeitsthemen. Bei allen Reinigungsleistungen achten wir darauf, Gewässer und Böden nicht zu belasten: Wir setzen umweltzertifizierte Reinigungsmittel ein, dosieren sie exakt und schulen das Personal regelmäßig im sachgerechten Umgang. Soziale Aspekte ergeben sich insbesondere aus Personalverfügbarkeit, Arbeitssicherheit und Schichtarbeit. In der Lieferkette liegen die wesentlichen Risiken bei global bezogenen Gütern. Hier kommen unser Lieferantenkodex und die EcoVadis-Bewertung zum Einsatz. Nachhaltigkeitskriterien sind entlang aller Stufen vertraglich verankert und werden durch laufenden Dialog sowie Audits überwacht.



## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung. Zur Unterstützung wurde 2023 das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Als Stabsstelle arbeitet es eng mit allen Fachabteilungen zusammen und begleitet die strategische Steuerung ebenso wie die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen und unternehmensweiter Nachhaltigkeitsziele.

Bereichsübergreifende Runden und projektbezogene Arbeitsgruppen unterstützen die Verzahnung von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen und sorgen für einen kontinuierlichen Austausch zu relevanten Themen.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist fest im integrierten Managementsystem (ISO 9001, 14001, 45001) verankert. Sämtliche Abläufe sind dokumentiert. Entweder als übersichtliche Prozess-Flussdiagramme oder als formale Anweisungen der Geschäftsführung bzw. Betriebsleitung.

Ergänzend regeln mit dem Betriebsrat abgestimmte Betriebsvereinbarungen zentrale Nachhaltigkeitsthemen, etwa Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit. Operative Vorgaben, zum Beispiel zur umweltfreundliche Beschaffung, zum Abfallmanagement oder zur Arbeitssicherheit, werden durch verbindliche Geschäftsführeranweisungen gesteuert.

Alle Regelwerke sind digital hinterlegt: Über das Intranet und eine SharePoint-Plattform haben Beschäftigte jederzeit Zugriff auf die jeweils aktuelle Fassung. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsanforderungen im Tagesgeschäft transparent gelten und fortlaufend angewendet werden.



## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Wirksamkeit unserer Regeln und Prozesse wird regelmäßig überprüft. Sowohl durch interne Audits als auch durch jährlich stattfindende externe Audits im Rahmen unseres zertifizierten integrierten Managementsystems. Ergänzend fließen Rückmeldungen aus den Fachabteilungen in die Bewertung ein.

Mitarbeitende werden aktiv eingebunden. Beispielsweise durch Schulungen, Unterweisungen oder im Austausch über Verbesserungsvorschläge aus dem Arbeitsalltag. Auf diese Weise fördern wir eine Unternehmenskultur, die auf Beteiligung, Eigenverantwortung und kontinuierlicher Weiterentwicklung basiert.

Im Zuge gesetzlicher Entwicklungen, insbesondere im Hinblick auf die kommende Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), erfassen und analysieren wir bereits heute eine wachsende Bandbreite an nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen (z. B. Emissionen, Energie- und Ressourcenverbrauch, Arbeitssicherheit, Personalkennzahlen, Compliance und Lieferkettenbewertungen). Obwohl wir aktuell noch nicht direkt berichtspflichtig sind, bereiten wir uns systematisch auf die zukünftigen Anforderungen vor. Als Teil des HOCHBAHN-Konzerns werden wir perspektivisch in die Konzernberichterstattung eingebunden und somit mittelbar berichtspflichtig.

Die Kennzahlen erfassen ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte. Sie dienen sowohl der internen Steuerung als auch der externen Transparenz und werden im Rahmen von internen und externen Audits überprüft sowie regelmäßig mit der Geschäftsführung ausgewertet.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unser Leitbild verpflichtet uns zu verantwortungsvollem und nachhaltigem Wirtschaften: Langfristige Wertschöpfung hat Vorrang vor kurzfristigem Erfolg. Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gelten als wichtige Aufgaben und sind seit Jahren durch die ISO-Zertifizierungen 9001, 14001 und 45001 verbindlich geregelt.

Nachhaltigkeit verstehen wir als kontinuierlichen Prozess. Schrittweise haben wir Maßnahmen zu Umweltschutz, nachhaltiger Beschaffung und alternativer Mobilität umgesetzt und entwickeln sie stetig weiter. Damit verknüpft sind soziale Verpflichtungen, wie die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, tarifgerechter Bezahlung, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit.

Unser 2024 verabschiedeter Verhaltenskodex fasst alle wesentlichen Grundsätze zusammen:

- Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien
- Soziale Verantwortung und Anti-Diskriminierung
- Arbeitnehmerrechte, faire Entlohnung
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Verbot von Bestechung und Korruption
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Geldwäscheprävention
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Hinweisgebersystem und Umgang mit möglichen Verstößen

In der Lieferkette verlangen wir die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Tariftreue sowie unseren Lieferantenkodex, der Umwelt- und Sozialkriterien verbindlich vorgibt. Damit sind unsere Werte, Grundsätze und Standards über alle Ebenen hinweg fest verankert und jederzeit nachvollziehbar.



## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Ein Teil der variablen Vergütung der Geschäftsführung ist an die Erreichung definierter Umweltziele gekoppelt (z.B. der Ausbau der E-Mobilität). Die Festlegung und Evaluation dieser Ziele erfolgen jährlich durch den Aufsichtsrat. Bei Bedarf werden vergleichbare Anreizsysteme auch auf Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung übertragen.

Für die übrigen Beschäftigten besteht derzeit keine direkte Kopplung von Vergütung oder Zielvereinbarungen an Nachhaltigkeitskennzahlen. Dennoch fördern wir nachhaltigkeitsorientiertes Verhalten durch ergänzende Maßnahmen, zum Beispiel durch Mobilitätsangebote wie Jobticket, Fahrrad-Leasing oder durch die Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen. Vorschläge zu den Themen Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Arbeitssicherheit werden besonders begrüßt.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii. Abfindungen;
  - iv. Rückforderungen;
  - v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.
  - a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
    - i. für Mitglieder des Aufsichtsrates wird grundsätzlich keine zusätzliche Vergütung gezahlt. Die Vergütung der Geschäftsführung lässt sich im Vergütungsbericht der FHH nachlesen.
    - ii.-iv Nicht vorhanden
    - v. einige Punkte zur Vergütung des Kontrollorgans und den Führungskräften lassen sich im Vergütungsbericht der FHH nachlesen.
  - b) die Vergütung der Geschäftsführung wird vom Aufsichtsrat festgelegt, hierbei gibt es auch individuelle Zielvereinbarungen zur Nachhaltigkeit. Für die Angestellten ist die Vergütung in Einzelarbeitsverträgen vereinbart und besteht aus einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung sowie in vielen Fällen einem leistungsbezogenen variablen Bestandteil. Die variable Vergütung/Prämie wird jährlich nach Auswertung des Jahresabschlusses ausgezahlt. Neben den ökonomischen Komponenten kann sie auch Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit der Zielerreichung bezüglich des IMS-Systems beinhalten.



Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Im Berichtsjahr hatte dieser Indikator einen Wert von 5,62.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Erwartungen und Interessen interner und externer Anspruchsgruppen (Stakeholder) werden im Rahmen unseres integrierten Managementsystems regelmäßig erfasst und analysiert. Entsprechend den Vorgaben der Zertifizierungsnormen werden die sogenannten „interessierten Parteien“ für jeden Betriebsbereich separat betrachtet. Aus der Analyse ergeben sich potenzielle Chancen und Risiken, die bewertet und in die Zieldefinition sowie in die Budgetplanung einbezogen werden.

Zur Identifikation und Gewichtung der relevanten Anspruchsgruppen nutzen wir eine Umfeldanalyse sowie eine Relevanzanalyse, die sowohl unseren Einfluss auf die Stakeholder als auch deren Einfluss auf unser Unternehmen sichtbar macht. Als methodisches Instrument setzen wir eine SWOT-Analyse ein, ergänzt um die Bewertung interner (z.B. Arbeitsschutz, Mitarbeitende, Administration) und externer Themenkomplexe (z.B. Markt, Kunden, Preisentwicklung) mit Blick auf das jeweilige Budgetjahr. Daraus wird bei Bedarf konkreter Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Dialog mit den Stakeholdern erfolgt über unterschiedliche Kanäle, darunter persönliche Gespräche, Rückmeldungen von Auftraggebern, Beteiligung an Veranstaltungen von Verbänden, Newsletter sowie Rückkopplung aus dem internen Vorschlagswesen. Dadurch können Erwartungen präzisiert, Veränderungen frühzeitig erkannt und Interessenkonflikte konstruktiv bearbeitet werden.



Die wichtigsten betroffenen Stakeholdergruppen im Kontext unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Wesentlichkeitsanalyse sind:

- Eigene Beschäftigte
- Shareholder
- Die Stadt Hamburg
- Kunden (öffentliche Auftraggeber und private Unternehmen)
- Lieferanten und Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette
- Gesellschaftliches Umfeld und lokale Gemeinschaften
- Umwelt / natürliche Lebensgrundlagen (als nicht-menschlicher Stakeholder mit hoher Betroffenheit durch unternehmerisches Handeln)
- Politische Institutionen und Gesetzgeber
- Branchenverbände und Fachorganisationen
- Gewerkschaften und Interessenvertretungen

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere Stakeholder äußern ihre Erwartungen überwiegend im direkten Austausch, zum Beispiel im Rahmen persönlicher Gespräche, Projektabstimmungen oder durch Rückmeldungen bei Audits und Evaluationen. Im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr haben sich keine grundlegend neuen Anliegen ergeben. Die identifizierten Themen werden regelmäßig im Rahmen unserer Kontext- und Umfeldanalysen sowie im IMS bewertet und dokumentiert. Wichtige Themen und Anliegen nach Stakeholdergruppen:

- Kunden: Erwartet werden u.a. der Einsatz lärmärmer Geräte, materialschonende Verfahren zum Erhalt der Bausubstanz, Kontinuität beim eingesetzten Personal sowie schnelle und flexible Reaktionen in Notfällen.
- Lieferanten und Nachunternehmer: Legen Wert auf langfristige Zusammenarbeit, transparente Rahmenbedingungen und verlässliche Abläufe ohne Zeitverluste.



- Hersteller: Erwarten Offenheit gegenüber Produktinnovationen und eine konstruktive Rückmeldung zu Neuentwicklungen.
- Behörden und Gesetzgeber: Fordern die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere in Bezug auf Genehmigungen, Dokumentationspflichten und Fristen.
- Beschäftigte: Wünschen sich faire Behandlung, eine verlässliche und leistungsgerechte Vergütung, Entwicklungs- und Schulungsmöglichkeiten sowie ein positives Betriebsklima.
- Muttergesellschaften: Erwarten die Einhaltung von Zielvereinbarungen sowie eine transparente und fristgerechte Berichterstattung.
- Stadt Hamburg: Erwartet von uns nicht nur ökologische und soziale Verantwortung, sondern auch die Ausrichtung an städtischen Nachhaltigkeitszielen.

#### Umgang mit den Anliegen:

Die genannten Themen fließen in unsere Unternehmenspraxis ein, zum Beispiel über technische Anschaffungen (z.B. geräuscharme Geräte), Schulungen zur Qualitätssicherung, Anpassung von Abläufen oder Rückmeldeschleifen mit Lieferanten. Zudem erfolgt eine schriftliche Dokumentation und Bewertung der Stakeholderanliegen in jedem Betriebsbereich im Rahmen interner und externer Audits zur Aufrechterhaltung unserer Zertifizierungen. So stellen wir sicher, dass relevante Anliegen systematisch erkannt, berücksichtigt und bei Bedarf in Maßnahmen überführt werden.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unseres Produkt- und Dienstleistungsverständnisses. Unsere zentralen Leistungsbereiche (Reinigung, Sanierung und Instandhaltung) tragen maßgeblich zum Werterhalt von Gebäuden und Infrastrukturen bei und verlängern deren Lebensdauer. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Reduktion von Emissionen. Sowohl in der Bau- als auch in der Nutzungsphase. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, unsere Nachhaltigkeitsleistung durch kontinuierliche Innovationsprozesse zu verbessern:

- Wir halten uns bereichsübergreifend über Messebesuche, Herstellerkontakte und Weiterbildungen zu Produktneuheiten und



nachhaltigen Verfahren auf dem Laufenden.

- Wir setzen, wo immer möglich, besonders umweltschonende Reinigungsmittel ein (siehe [Zertifikat über Ressourceneinsparungen](#))
- In Einzelfällen haben wir selbst neue Verfahren, z.B. bei der Graffiti-Entfernung oder im Bereich Schadstoffsanierung (z.B. Asbest) entwickelt, wenn marktübliche Lösungen nicht ausreichen.
- Über das betriebliche Vorschlagswesen sind alle Mitarbeitenden eingeladen, innovative Ideen einzubringen. Für praxistaugliche Vorschläge bestehen monetäre Anreize.

Unsere enge Kundenbeziehung ermöglicht es uns, Bedarfe frühzeitig zu erkennen und gemeinsam nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Auch Lieferanten werden in Innovationsprozesse eingebunden: In regelmäßig stattfindenden Gesprächen formulieren wir unsere Anforderungen an nachhaltige Produktlösungen. Unsere Rückmeldungen zu Praxistauglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekten und Anwendungserfahrungen fließen in die Weiterentwicklung von Geräten und Materialien ein.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Unser Unternehmen tätigt keine relevanten Finanzanlagen im Sinne dieses Indikators. Eine systematische Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Kriterien findet daher nicht statt.



## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Entwicklung unserer Ressourcenverbräuche verfolgen wir seit mehreren Jahren. Sie sind Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichtes und der Zertifizierung des Umweltmanagementsystems. Zu den betrachteten Aspekten zählt der Wasser- und Energieverbrauch, inklusive Kraftstoffverbrauch, der Materialverbrauch unter besonderer Beachtung des Einsatzes von Gefahrstoffen sowie die Abfallbilanz.

Für die Berichtsjahre 2022-2024 haben wir folgende Werte dokumentiert:

Ressource	2022	2023	2024
<b>Fernwärmeverbrauch</b> (kWh)	495.072*	445.224	445.224**
<b>Stromverbrauch</b> (kWh)	175.188*	168.442	201.772
<b>Kraftstoffverbrauch – Benzin</b> (l)	130.574	123.564	126.138
<b>Kraftstoffverbrauch – Diesel</b> (l)	133.111	135.909	128.062
<b>Wasserverbrauch</b> (m³)	1.335,351	1411	1697**
<b>Abfall gesamt</b> (t)	1.445 (davon 460t gefährlich)	1.617 (davon 487t gefährlich)	1.938 (davon 377t gefährlich)
<b>Materialquote</b> (% vom Auftragsvolumen)	3,93%	4,16%	4,33%

\*korrigiert

\*\* vorläufig



Der Stromverbrauch ist leicht angestiegen, was auf die fortschreitende Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte sowie die neu eingeführte Erfassung externer Ladevorgänge zurückzuführen ist. Der Wasserverbrauch erhöhte sich durch die seit 2024 zusätzlich erfassten Entnahmen über Standrohre (286m<sup>3</sup>). Die gestiegene Abfallmenge resultiert aus einer verbesserten Datenlage und der Berücksichtigung weiterer Entsorger. Die Materialquote, also der Anteil der Materialkosten am Auftragsvolumen, unterliegt natürlichen Schwankungen und wird unter anderem durch Preisentwicklungen, Einkaufskonditionen und Materialeffizienz beeinflusst. Seit 2022 zeigt sie einen moderaten Anstieg.

Unser Verwaltungsgebäude verfügt über eine Regenwassernutzungsanlage. Durch die Anlage werden die Toiletten mit Brauchwasser versorgt und so die Trinkwassernutzung reduziert.

Einige Ressourcenverbräuche sind für uns nicht vollständig messbar, da sie in der Organisation der Auftraggeber anfallen, z.B. Wasser und Strom. Auch die meisten Abfallstoffe entstehen erst durch unsere Sanierungstätigkeiten und sind somit nicht von uns zu beeinflussen.

In vielen Bereichen haben wir nur begrenzten Einfluss auf die Art und Menge der anfallenden Abfälle. Insbesondere, wenn diese direkt im Kundenumfeld entstehen, etwa bei der Zugreinigung oder im Rahmen von Sanierungsarbeiten. Bei der Asbestsanierung ist ein höheres Abfallaufkommen im Sinne des Gesundheitsschutzes sogar ausdrücklich erwünscht, da dadurch schadstoffbelastete Materialien fachgerecht und dauerhaft aus dem Nutzungskreislauf entfernt werden.

Wir beauftragen ausschließlich zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Ziel ist eine umweltgerechte und rechtssichere Entsorgung entlang gesetzlicher und betrieblicher Vorgaben.

Wo möglich, berücksichtigen wir ökologische Kriterien bereits bei der Beschaffung, etwa durch den bevorzugten Einsatz von Produkten mit Umweltzertifizierungen wie dem EU Ecolabel. Allerdings bestehen bei der Produktauswahl zum Teil Einschränkungen: In vielen Fällen sind die verwendeten Materialien durch Kundenvorgaben, gesetzliche Anforderungen oder technische Einsatzbedingungen festgelegt. Innerhalb dieses Rahmens prüfen wir kontinuierlich umweltverträglichere Alternativen.

Zur Förderung der Kreislaufwirtschaft haben wir im Jahr 2024 zweimal Altkleider-Sammelaktionen in Zusammenarbeit mit recyclehero organisiert und unsere Diensthandys über die Umwelthilfe entsorgen lassen, die sich mit ihrem Dienstleister um das fachgerechte Recycling kümmert. Ein weiterer Schritt Richtung Kreislaufwirtschaft ist, dass wir unsere Leergebinde nach Benutzung sammeln und diese durch das „[Newlife-Packaging-System](#)“ wieder zu neuen Gebinden verarbeitet werden.



Für das Jahr 2025 ist die Entwicklung eines Konzepts zur Förderung der Kreislaufwirtschaft für unsere Arbeitskleidung geplant.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Wir verfolgen unseren Ressourcenverbrauch systematisch über das IMS und unser Nachhaltigkeitsmanagement. Die Ziele werden jährlich im Budgetprozess mit der Geschäftsführung festgelegt. Kennzahlenberichte und Audits sichern die Umsetzung.

### **Energie und Klima**

Für Verwaltung, Lager und Werkstatt beziehen wir ausschließlich zertifizierten Ökostrom. Fernwärme deckt die Gebäudebeheizung. Einflussmöglichkeiten bestehen primär durch das Heizverhalten der Nutzenden, da die Heiztechnik Teil des Mietobjekts ist. Den größten Hebel bietet unsere Flotte: CO<sub>2</sub>-Grenzwerte und der sukzessive Ausbau der Elektromobilität senken die Emissionen, wobei intakte Bestandsfahrzeuge länger genutzt werden, um Ressourcenverschwendungen zu vermeiden. Bis zum Jahr 2026 entwickeln wir, im Einklang mit der Hamburger Klimastrategie, einen Transformationspfad zur Klimaneutralität.

### **Material, Gefahrstoffe und Abfall**

Den Verbrauch von Reinigungs- und Hilfsmitteln steuern wir über Materialquoten. Ein effizienter Einsatz und bedarfsgerechter Einkauf sollen die Quote senken. Gefahrstoffe werden im Gefahrenstoffkataster dokumentiert und unterliegen dem Substitutionsgebot zur Vermeidung unnötiger Mengen oder umweltschädlicher Varianten.

Ein Risiko besteht in der Entstehung, Handhabung und Entsorgung von Abfällen und Gefahrstoffen bei unseren Kundenleistungen (z. B. Reinigung, Sanierung). Da die Abfallmengen überwiegend durch den Zustand und die Anforderungen der Einsatzobjekte bestimmt werden, ist unsere Möglichkeit, die Menge selbst direkt zu steuern, begrenzt.

Unsachgemäße Lagerung, Handhabung oder Entsorgung kann rechtliche Folgen und negative Umweltauswirkungen nach sich ziehen. Zur Minimierung des Risikos erfassen wir die Abfälle wo möglich getrennt, arbeiten ausschließlich mit zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen und



führen zielgerichtete Schulungen des Personals zu Gefahrstoff- und Entsorgungsprozessen durch. Darüber hinaus erstellen wir jährlich eine Abfallbilanz, in der wir Art und Menge der Abfälle erfassen und die es uns ermöglicht, Fortschritte und Verbesserungspotenziale zu erkennen.

### **Nachhaltige Beschaffung**

Zur weiteren Verbesserung der Ressourcenschonung ist im Unternehmen eine Reihe interner Anweisungen und Leitlinien etabliert, die verbindliche Nachhaltigkeitskriterien für die Beschaffung vorsehen. Dazu zählen unter anderem:

- Prüfung alternativer Bedarfsdeckung (Reparatur, Tausch, Recycling)
- Energie-, Wasser- und Lärmeffizienz von Produkten
- CO<sub>2</sub>-Emissionen und klimarelevante Aspekte
- Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit, Recyclingfähigkeit
- Umweltzeichen wie das EU Ecolabel
- kurze Transportwege, möglichst geringe Verpackung
- nachhaltige Fahrzeugstandards bei Lieferanten (z.B. Euro 6, E-Fahrzeuge)
- Berechnung von Lebenszykluskosten, sofern wirtschaftlich vertretbar

Diese Vorgaben orientieren sich u.a. am Umweltleitfaden der Stadt Hamburg und sollen bei jeder Beschaffungsentscheidung berücksichtigt werden, sofern keine kundenseitigen Vorgaben oder unverhältnismäßige Mehrkosten entgegenstehen. Im Zuge der Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die zugrunde liegenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) haben wir damit begonnen, unsere Datenbasis systematisch zu erweitern.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Da wir keine eigenen Produkte herstellen, sondern Dienstleistungen erbringen, fällt kaum direkter Materialeinsatz im Sinne von Produktions- oder Verpackungsmaterialien an. Materialien werden überwiegend zur Ausführung unserer Reinigungs-, Sanierungs- und Servicedienstleistungen beschafft. Bei



der Auswahl dieser Produkte achten wir, neben der fachlichen Eignung und Qualität, gezielt auf ökologische Kriterien wie:

- Recyclingfähigkeit,
- möglichst geringe Verpackung,
- kurze Transportwege,
- sowie gegebenenfalls Umweltkennzeichnungen wie das EU-Ecolabel o.Ä.

Als Ziel wird eine sinkende Materialquote (Anteil der Materialkosten am Umsatz) im Verhältnis zum Umsatz angestrebt, im Berichtsjahr 2024 betrug die Quote 4,33 und hat sich somit im Vergleich zum letzten Bericht leicht erhöht.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

**e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

**f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Unser Verwaltungsgebäude, zu dem auch Lagerräume mit Werkstatt und



Wäscherei gehören, wird mit Fernwärme beheizt. Als Mieter des Gebäudes haben wir wenig Einflussmöglichkeiten auf die Heiztechnik, streben jedoch eine kontinuierliche Reduzierung des Verbrauchs an. Der Fernwärmeverbrauch betrug im Berichtsjahr 2022 495.072 kWh (korrigiert zum letzten Bericht). Im Jahr 2024 lag der Wert vorläufig (auf Basis der Daten von 2023) bei 445.224 kWh.

Der Stromverbrauch im Verwaltungsgebäude belief sich 2022 auf 133.826 kWh. Im Jahr 2024 lag der gesamte Stromverbrauch bei 201.772 kWh, wovon 168.314 kWh aus Grünstromlieferantenverträgen stammten.

Der Kraftstoffverbrauch für den Fuhrpark betrug im Berichtsjahr 2022 insgesamt 263.685 Liter. Im Jahr 2024 betrug der Verbrauch 254.201 Liter

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Vergleich zu den Zahlen vom letzten Berichtsjahr ergaben sich folgende Veränderungen:

Ressource	Veränderung 2022 → 2024
Fernwärme (kWh)	-10,1 %**
Strom (kWh)	+15,2 %
Kraftstoff – Benzin (!)	-3,4 %
Kraftstoff – Diesel (!)	-3,8 %

\*\* vorläufig

Die Werte basieren auf Abrechnungen, Messdaten und dem Shell-Portal (Kraftstoff).



Der Rückgang des Kraftstoffverbrauchs (Benzin –3,4 %, Diesel –3,8 % gegenüber 2022) bei gleichzeitiger Zunahme des Stromverbrauchs (+15,2 % gegenüber 2022) deutet darauf hin, dass die sukzessive Umstellung unseres Fahrzeugbestands auf elektrisch betriebene Fahrzeuge bereits Wirkung zeigt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - i. Oberflächenwasser;
  - ii. Grundwasser;
  - iii. Meerwasser;
  - iv. produziertes Wasser;
  - v. Wasser von Dritten.
- b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - i. Oberflächenwasser;
  - ii. Grundwasser;
  - iii. Meerwasser;
  - iv. produziertes Wasser;
  - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmeverquellen.
- c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
  - i. Süßwasser ( $\leq 1000 \text{ mg/l}$  Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
  - ii. anderes Wasser ( $> 1000 \text{ mg/l}$  Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasser wird sowohl an unserem Hauptstandort als auch an verschiedenen Kundenobjekten verbraucht, insbesondere für die maschinelle Reinigung von wiederverwendbaren Reinigungstextilien. Die zentrale Wäscherei am Hauptstandort stellt dabei den größten Einzelverbraucher dar. Im Jahr 2024 wurden insgesamt  $1.697 \text{ m}^3$  Wasser verbraucht (vorläufiger Wert). Davon entfallen  $1.411 \text{ m}^3$  auf das Verwaltungsgebäude inkl. Wäscherei, was einen Anstieg gegenüber dem Vorjahreswert von  $1.335 \text{ m}^3$  im Jahr 2022



darstellt. Die restlichen 286m<sup>3</sup> ergeben sich aus der Nutzung von Standrohren, über welches Wasser bei einigen Kundenobjekten entnommen wird.

Eine vollständige Erfassung des Wasserverbrauchs an den Kundenstandorten ist nicht möglich, da dort in der Regel keine separaten Verbrauchsmessungen erfolgen.

Zur Reduktion des Trinkwasserverbrauchs verfügt unser Verwaltungsgebäude über eine Regenwassernutzungsanlage, die die Toilettenspülung mit Brauchwasser versorgt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Im Berichtsjahr 2024 fielen insgesamt rund 1.922t Abfall an. Davon entfielen ca. 1.561t auf nicht gefährliche und rund 377t auf gefährliche Abfälle. Der Großteil der gefährlichen Abfälle besteht mit 356t aus Asbestzement, welcher im Rahmen unserer Sanierungsarbeiten fachgerecht aus dem Stoffkreislauf entfernt und entsorgt wurde.

Ein wesentlicher Teil der Abfälle entsteht direkt bei unseren Dienstleistungen vor Ort, etwa auf Baustellen oder in den Liegenschaften unserer Auftraggeber. Auf Art und Menge dieser Abfälle haben wir häufig nur begrenzten Einfluss. Bei der Asbestsanierung stellt ein höheres Abfallaufkommen im Sinne des Umwelt- und Gesundheitsschutzes sogar ein positives Ergebnis dar.

Die Erfassung und Bilanzierung erfolgt auf Basis von Wiegescheinen und Abfallnachweisen zertifizierter Entsorgungsfachbetriebe. Wo immer möglich, achten wir auf eine sorgfältige Trennung und sortenreine Erfassung der anfallenden Materialien. Die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben sowie unserer internen Standards wird regelmäßig durch den unabhängigen Beauftragten für Abfall und Entsorgung überprüft.



## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die wichtigste Emissionsquelle ist der Einsatz unseres Fuhrparks zur Erbringung unserer Dienstleistungen. Während bei den PKWs bereits gute Fortschritte bei der Umstellung auf elektrisch betriebene Fahrzeuge gemacht wurden, ergeben sich bei der Umstellung der Nutzfahrzeuge zwei erhebliche Herausforderungen: Erstens sind nicht durchgängig elektrisch angetriebene Fahrzeuge verfügbar, die unsere technischen Anforderungen (z. B. Zuglast, Nutzlast, Reichweite) erfüllen, zweitens sind technisch passende Lösungen, sofern vorhanden, häufig deutlich teurer als konventionelle Alternativen.

Hierdurch wird die Wirtschaftlichkeit von Kundenaufträgen erheblich eingeschränkt.

In solchen Fällen versuchen wir im Dialog mit den Kunden eine Lösung zu finden, die einen Einsatz von elektrisch betriebenen Fahrzeugen ermöglicht. Ist der Kunde jedoch nicht bereit, einen Teil der Mehrkosten mitzutragen, so ist die Substitution von konventionellen Fahrzeugen wirtschaftlich zurzeit nicht realisierbar. Auf Basis der rasant fortschreitenden technischen und ökonomischen Entwicklung von alternativ betriebenen Fahrzeugen sehen wir dieses Problem jedoch in der Zukunft kleiner werden.

Ziel ist eine kontinuierliche Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstosses der Flotte sowie mittelfristig die komplette Umstellung des Fuhrparks auf alternativ betriebene Fahrzeuge bis zum Jahr 2030. Erreicht werden soll dieses Ziel über die Regelungen in unserer Kfz-Richtlinie und unserer Beschaffungsrichtlinie, die sich am Umweltleitfaden der Stadt Hamburg orientiert.

Als Messgrößen dienen uns die Verbrauchsdaten sowie die Anzahl von elektrisch betriebenen Fahrzeugen in unserer Flotte (208 Fahrzeuge; Stand Ende 2024). Bisher sind 20 PKWs unserer Fahrzeuge Hybridautos und 17 sind komplett elektrisch betrieben.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Für das Berichtsjahr berichten wir über die direkten THG-Emissionen (Scope 1) unseres gesamten Unternehmens. Die in diesem Bericht ausgewiesenen Scope-1-Emissionen (Gesamt: 638,88 t CO<sub>2</sub>e; Benzin: 315,85 t CO<sub>2</sub>e; Diesel: 323,03 t CO<sub>2</sub>e) umfassen die Treibhausgase CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O sowie fluorierte Gase (FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>). Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden separat erfasst (39,06 t CO<sub>2</sub>e).

Die Berichterstattung bezieht sich auf das gesamte Unternehmen (alle operativen Einheiten der TEREG Gebäudedienste GmbH). Die Berechnung und zentrale Aggregation der Klimabilanz werden konzernseitig durch die



HOCHBAHN durchgeführt.

Für die Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente wurden anerkannte Quellen verwendet (IPCC AR6 sowie nationale Referenzwerte, z. B. UBA/DBEIS). Die zugrundeliegenden Datensätze (Kraftstoffverbrauch, Strom, Wärme) basieren auf Abrechnungen, Messdaten bzw. Portalangaben (z. B. Shell-Portal für Kraftstoffe). Die HOCHBAHN wendet bei der Erstellung der Konzern-Klimabilanz etablierte Rechenstandards an, die TEREG-Werte wurden nach diesen Vorgaben übernommen und konsolidiert.

Die Festlegung des Basisjahrs erfolgt im Zuge der Erstellung des Transformationsplans.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierter indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



Für das Berichtsjahr berichten wir die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) sowohl marktbasert als auch standortbasiert. Die ausgewiesenen Werte betragen marktbasiert 150,57 t CO<sub>2</sub>e (Strom: 23,37 t CO<sub>2</sub>e; Fernwärme: 127,19 t CO<sub>2</sub>e) und standortbasiert 202,25 t CO<sub>2</sub>e (Strom: 75,06 t CO<sub>2</sub>e; Fernwärme: 127,19 t CO<sub>2</sub>e).

Die Berichterstattung bezieht sich auf das gesamte Unternehmen (alle operativen Einheiten der TEREG Gebäudedienste GmbH). Die Berechnung und zentrale Aggregation der Klimabilanz werden konzernseitig durch die HOCHBAHN durchgeführt.

In die Berechnung wurden die Gase CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O sowie fluorierte Gase (FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>). einbezogen.

Als Grundlage für die Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente dienten Emissionsfaktoren des UBA sowie interne Rechnungsdaten.

Die Festlegung des Basisjahrs erfolgt im Zuge der Erstellung des Transformationsplans.



Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im letzten Berichtsjahr konnten wir keine Angaben zu Scope-3-Emissionen machen. Seitdem haben wir in Zusammenarbeit mit der HOCHBAHN mit der systematischen Erfassung und Berechnung der Scope-3-Daten für die Jahre 2023 und 2024 begonnen. Die Prüfung und Ergebnisaufbereitung erfolgen konzernweit. Die Daten werden künftig im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts des HOCHBAHN-Konzerns veröffentlicht.



Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Jahr 2023 haben wir begonnen, unsere THG-Emissionen systematisch zu erfassen und zu berichten. Die Emissionsberechnungen werden seitdem konzernweit einheitlich durch die HOCHBAHN vorgenommen. Im letzten Bericht erfolgte die Berechnung noch mithilfe des Tools ecocockpit für das Jahr 2022.

Alle Angaben beziehen sich auf Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (indirekte energiebezogene Emissionen) in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Scope 3 befindet sich in der Erfassung, ist aber noch nicht abgeschlossen (siehe separater Abschnitt). Einzelne Maßnahmen zur Emissionsreduktion, wie der Ausbau der Elektromobilität oder die Nutzung von Ökostrom, wurden bereits eingeleitet.

Kennzahl	2023 (t CO <sub>2</sub> e)	2024 (t CO <sub>2</sub> e)**	Änderung (2024–2023) (t CO <sub>2</sub> e)**	Änderung (%)**
Scope 1	652,23	638,88	-13,35	-2,05 %
Scope 2 (marktbasiert)	139,14	150,57	+11,43	+8,21 %
Scope 2 (standortbasiert)	199,26	202,25	+2,99	+1,50 %
Gesamt (marktbasiert)	791,37	789,45	-1,92	-0,24 %
Gesamt (standortbasiert)	851,49	841,13	-10,36	-1,22 %

\*\*vorläufig



Der Rückgang der direkten Emissionen von Scope 1 bei gleichzeitiger Zunahme des Stromverbrauchs stimmt mit der sukzessiven Umstellung unseres Fahrzeugbestands auf elektrisch betriebene Dienstfahrzeuge überein: Weniger Kraftstoffverbrauch, mehr Ladestrom. Insgesamt zeigen die Gesamtemissionen eine geringe Reduktion 2024 gegenüber 2023.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Wahrung von Arbeitnehmerrechten ist bei uns fest verankert, sowohl durch tarifvertragliche Regelungen (Entgelt- und Rahmentarifverträge) als auch durch eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt wurden. Als öffentliches Unternehmen der Stadt Hamburg unterliegen wir dabei umfangreichen gesetzlichen Anforderungen und Transparenzpflichten, etwa zur sachgrundlosen Befristung oder zum Einsatz von Leiharbeitskräften. Diese gesetzlichen Rahmenbedingungen werden konsequent eingehalten.

98,4 % der Arbeitsverträge sind unbefristet, 88,2 % der Beschäftigten sind tarifvertraglich abgedeckt und 100 % unserer Mitarbeitenden werden durch den Betriebsrat vertreten.

Unser erklärtes Ziel ist, den Beschäftigten weiterhin einen sicheren, fairen und sinnstiftenden Arbeitsplatz zu bieten.

Die Arbeitnehmervertretung ist regelmäßig und strukturell in die Unternehmensführung eingebunden, etwa durch:

- monatliche Gespräche zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalleitung,
- eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat,
- die persönliche Beteiligung der Geschäftsführung an Tarifverhandlungen.

Darüber hinaus ist das soziale Nachhaltigkeitsmanagement, ebenso wie das Thema Arbeitssicherheit, direkt als Stabsstelle an die Geschäftsführung angebunden.

Im Bereich Arbeitssicherheit sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement der Personalabteilung zentrale Akteure. Die Personalentwicklung organisiert regelmäßig Schulungen, Fortbildungen und Einzelcoachings. Unsere Mitarbeitenden erhalten jährliche, verpflichtende



Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Compliance. Im Jahr 2023 wurde das Compliance-Managementsystem (CMS) deutlich ausgebaut. Es umfasst:

- die Einrichtung eines digitalen Hinweisgebersystems gemäß HinSchG,
- die Benennung einer Compliance-Beauftragten, die als Ansprechperson für alle Beschäftigten zur Verfügung steht,
- einen neuen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden,
- eine verbindliche Richtlinie zur Korruptionsprävention.

Diese Maßnahmen stärken das rechtssichere und verantwortungsvolle Verhalten im Unternehmen und fördern die Einhaltung arbeitsrechtlicher und ethischer Grundsätze.

### **Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement**

Unsere Mitarbeitenden sind über verschiedene Wege aktiv in Nachhaltigkeitsthemen eingebunden. Dies geschieht z.B. durch:

- das betriebliche Vorschlagswesen,
- ökologische Anreizsysteme wie das Job-Ticket, JobRad-Leasing oder umweltfreundliche Kfz-Optionen mit Budgetvorteilen,
- Schulungen und interne Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen

### **Risikobewertung**

Unsere Geschäftstätigkeit ist auf den Großraum Hamburg begrenzt und erfolgt ausschließlich in Deutschland. Aufgrund der bestehenden Tarifbindung, der gesetzlichen Regulierung, der aktiven Betriebsratsstruktur und der Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Pflichten bestehen keine systemischen Risiken im Hinblick auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Etwaige Einzelfälle (z.B. durch individuelles Fehlverhalten) werden konsequent aufgeklärt und, wenn erforderlich, mit geeigneten Maßnahmen bearbeitet.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.



Chancengerechtigkeit und Vielfalt sind bei uns verbindlich geregelt, unter anderem durch die Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung, den 2024 eingeführten Verhaltenskodex und die Richtlinie Antikorruption. Ein Online-Hinweisgebersystem und eine Compliance-Beauftragte stehen seit 2023 als unabhängige Anlaufstellen bereit.

Kennzahl	2022	2024
<b>Gesamtbeschäftigte</b>	958	953
<b>Frauen / Männer</b>	32 % / 68 %	31 % / 69 %
<b>Deutsche Staatsangehörigkeit</b>	52 %	49,5 %
<b>Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit</b>	48 %	50,5 % (davon 29,9 % Nicht-EU, 20,6 % EU)
<b>Frauen in Leitungsfunktionen</b>	45 %	22 %
<b>Schwerbehindertenquote</b>	Ø 3,87%	Ø 2,7%

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden ist nahezu stabil geblieben. Der Frauenanteil liegt mit 31% weiterhin auf dem Niveau von 2022 und ist im Gesamtbild als konstant zu bewerten. Der Rückgang des Anteils weiblicher Führungskräfte von 45% auf 22% ist unter anderem auf personelle Fluktuationen zurückzuführen. Wo immer möglich, streben wir an, freierwerdende Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. In der Praxis ist dies jedoch nicht immer umsetzbar, unter anderem aufgrund branchenspezifischer Fachkräfteengpässe.

Ein wichtiger Schritt für mehr Geschlechtervielfalt erfolgt 2025 auf Geschäftsführungsebene: Neben dem bisherigen Geschäftsführer wird künftig auch eine Geschäftsführerin die Unternehmensleitung übernehmen.

Ein differenzierter Blick zeigt, dass die Geschlechterverteilung auch durch die Art unserer Beauftragungen geprägt ist: So wird die klassische Unterhaltsreinigung häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung im Nebenverdienst ausgeübt. Ein Modell, das vor allem weibliche Bewerbende anspricht. Dagegen müssen Reinigungsleistungen im ÖPNV-Sektor aufgrund von Kundenvorgaben überwiegend in Nachtdiensten und Vollzeit erbracht werden. Hier gehen fast ausschließlich Bewerbungen von männlichen Kandidaten ein.

Unsere Belegschaft wird zudem internationaler: Der Anteil ausländischer Mitarbeitender stieg von 48% auf 50,5%, wobei 29,9% aus Nicht-EU-Staaten stammen. Diese zunehmende Vielfalt betrachten wir als Stärke. Wir fördern Integration durch sprachliche Unterstützung, interkulturelle Schulungen und ab



2025 eigene Deutschkurse. Zusätzlich haben wir uns 2024 an der Hamburger Job-Kampagne für Geflüchtete beteiligt, um gezielt Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Im Jahr 2022 lag die Schwerbehindertenquote bei 3,87%, im Jahr 2024 bei 2,7% und damit weiterhin unter der gesetzlichen Zielmarke von 5%. Wir sind bemüht, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um mehr Menschen mit Schwerbehinderung eine Beschäftigung bei uns zu ermöglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil unserer operativen Tätigkeiten mit körperlich anspruchsvollen Anforderungen verbunden ist, insbesondere in der Reinigung und Sanierung. Dennoch prüfen wir fortlaufend, an welchen Stellen im Unternehmen Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung geschaffen oder ausgeweitet werden können.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

TEREG fördert seit jeher die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden durch vielfältige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2024 wurde ergänzend eine Stelle für die Personalentwicklung geschaffen, die Qualifizierungsmaßnahmen künftig systematisch steuert und strategisch weiterentwickelt. Damit begegnen wir gezielt dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel sowie steigenden Anforderungen an berufliche Qualifikationen.

Allen Beschäftigten steht ab dem ersten Arbeitstag ein umfangreiches Qualifizierungsangebot offen. Bereits vor Arbeitsantritt erfolgt eine Erstunterweisung mit Fokus auf Arbeitssicherheit. Ab der Sachbearbeitungsebene wird ein strukturiertes Onboarding-Programm durchlaufen, das Einblicke in die verschiedenen Abteilungen und Funktionsbereiche gewährt.

Darüber hinaus bieten wir die Teilnahme an internen und externen Schulungen an, um Fachwissen kontinuierlich zu erweitern. Zur strukturellen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit steht jährlich ein Fortbildungsbudget bereit. Alle Mitarbeitenden sind ermutigt, dieses aktiv zu nutzen. Führungskräfte nehmen dabei eine unterstützende Rolle ein.

Aktuell bieten wir die Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsoorientiert an. Im Jahr



2025 starten wir zusätzlich das Projekt „Konzept zur Entwicklung von Führungskräften“. Ziel ist die systematische Qualifizierung durch ein abgestimmtes Schulungsangebot, von Kommunikation über arbeitsrechtliche Grundlagen bis hin zu betriebswirtschaftlichem Handeln.

Ein zentrales Risiko sehen wir weiterhin im möglichen Vorrang des Tagesgeschäfts gegenüber langfristiger Personalentwicklung. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir auf kontinuierliche Kommunikation, enge Begleitung durch Führungskräfte sowie die gezielte Steuerung durch unsere zentrale Personalentwicklung.

Als anerkannter Ausbildungsbetrieb bildet TEREG fortlaufend Fachinformatiker und Gebäudereiniger aus. Für Quereinsteiger auf Bereichsleitungsebene bieten wir die Möglichkeit, sich über die Weiterbildung zum Fachwirt zu qualifizieren. Auch berufsbegleitende Meisterausbildungen werden gefördert. Ein weiterer Baustein zur langfristigen Teilhabe ist das betriebliche Gesundheitsmanagement, das im Rahmen von BEM-Gesprächen zur Schaffung alters- und leidensgerechter Arbeitsplätze beiträgt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a. Für alle Angestellten:**

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;



**v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.**

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a. Für alle Angestellten:**

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.**

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Beruflich bedingte Unfallvorgänge oder Erkrankungen werden bei uns nicht nur regelmäßig erfasst, sondern nach vorgegebenen Verfahren analysiert. Neben den direkten Betroffenen und deren Führungskräften werden hierbei die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das Gesundheitsmanagement und der Betriebsrat einbezogen.

**a. Die Auswertungen für das Berichtsjahr ergeben:**

- i. 0 Todesfälle**
- ii. 1 Verletzungen mit schweren Folgen**
- iii. 20 dokumentierte Verletzungen**
- iv. Die häufigsten arbeitsbedingten Verletzungsarten im Berichtszeitraum resultierten aus Sturz-, Stolper- und Rutschunfällen. Hierbei handelte es sich vor allem um Prellungen, Verstauchungen und Zerrungen**
- v. 1.237.491 Stunden wurden gearbeitet**

- b. Für die auf unseren Objekten oder Baustellen beschäftigten Nachunternehmen liegen uns keine Zahlen zu den Leistungsindikatoren vor. Im**



direkten von uns kontrollierten Arbeitsumfeld unserer Beauftragungen sind im Berichtsjahr keine Unfälle oder arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnet worden.

Auswertungen zu den Erkrankungen haben wir im Berichtszeitraum von den 3 Krankenkassen, die die meisten Mitglieder unter unseren Beschäftigten aufweisen (63,7% aller SV-pflichtigen Beschäftigten). Ob die Erkrankungen arbeitsbedingt sind, lässt sich allerdings nicht feststellen. Es ergibt sich folgendes Bild zu den Ausfallzeiten:

- Ca. 30,5 % entfallen auf Muskel-Skelett Erkrankungen
- Ca. 18,2 % entfallen auf Erkrankungen der Atemwege
- Ca. 12,8 % entfallen auf psychische Erkrankungen

Zur Langzeitbetrachtung von arbeitsbedingten Erkrankungen werden in einem Expositionsverzeichnis die Arbeitszeiten erfasst, in denen Beschäftigte Tätigkeiten mit krebserregenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen ausgeübt haben.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Viermal jährlich tagt unser SGU-Arbeitsschutzausschuss unter Beteiligung des Betriebsrates, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes und des Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus nehmen die Geschäftsführung und die Betriebsleitungen sowie das Umweltmanagement und das Nachhaltigkeitsmanagement teil. Durch die Teilnahme der Geschäftsführung ist die Entscheidungsgewalt gewährleistet und die Sitzungen werden protokolliert.



In den einzelnen Betriebsbereichen finden regelmäßig protokolierte SGU-Runden statt, in denen ein Austausch zu den Themen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz stattfindet.

In der Auditierung zur ISO-Norm 45001 im IMS-System werden Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation jährlich begutachtet.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

Aktuell erfassen wir diesen Leistungsindikator noch nicht systematisch.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

#### **a) Kontrollorgane (Aufsichtsrat) (Stand Dezember 2024)**

##### **i. Geschlechterverteilung**

- Frauenanteil gesamt: 33,3 %
- Männeranteil gesamt: 66,7%



## ii. Altersverteilung

- unter 30 Jahre: 0%
- 30–50 Jahre: 50%
- über 50 Jahre: 50%

## b) Belegschaft (Stand Dezember 2024):

### i. Geschlechterverteilung

- Frauenanteil gesamt: 31%
- Männeranteil gesamt: 69%

### ii. Altersverteilung (gesamte Belegschaft, inkl. Führungskräfte):

- Beschäftigte unter 30 Jahre: 9,1%
- Beschäftigte zwischen 30 und 50 Jahren: 43,7%
- Beschäftigte über 50 Jahre: 47,2%

### Führungskräfte nach Altersgruppen (1.–3. Führungsebene):

- unter 30 Jahre: 2%
- 30–50 Jahre: 43%
- über 50 Jahre: 55%

### iii. Weitere Diversitätsindikatoren:

- 50,5% der Mitarbeitenden besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon rund 30% aus Nicht-EU-Staaten
- Der Anteil schwerbehinderter Mitarbeitenden lag im Jahr 2024 bei 2,7%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- Umgesetzte Abhilfepläne;
- Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Für den Berichtszeitraum 2024 wurden im Unternehmen keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.



Entsprechend waren keine Prüfverfahren oder Abhilfemaßnahmen erforderlich. Ergänzend zum bestehenden Hinweisgebersystem wird ab dem Jahr 2025 eine Beschwerdestelle nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Unternehmen etabliert, um betroffenen Personen eine weitere, niedrigschwellige Anlaufstelle zu bieten.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch entlang unserer Lieferkette. Ziel ist es, jegliche Form von Zwangarbeit, Kinderarbeit oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen konsequent auszuschließen.

#### **Maßnahmen und Strategien**

Grundlage ist unsere Geschäftsführeranweisung zur Beschaffung, ergänzt durch Lieferantenbewertungen sowie dem eingeführten Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister.

Mit Annahme eines Auftrags verpflichten sich alle Lieferanten zur Einhaltung dieser Nachhaltigkeitsstandards, darunter insbesondere:

- Mindestlohn und Tariftreue
- Arbeitssicherheits- und Umweltstandards
- Vermeidung von Diskriminierung und Zwangarbeit
- Verantwortung gegenüber der eigenen Lieferkette

TEREG behält sich vor, die Einhaltung dieser Standards selbst oder durch Dritte zu überprüfen.

#### **Lieferkettensorgfaltspflicht (LkSG)**

Auch wenn unser Unternehmen selbst nicht unter das LkSG fällt, wenden wir die Anforderungen des Gesetzes innerhalb des Konzerns an. Seit 2023 nutzen wir dazu das Bewertungsinstrument EcoVadis, um menschenrechtliche und ökologische Risiken bei unseren Lieferanten zu identifizieren und zu bewerten.



Eine umfassende Neubewertung unserer wichtigsten Lieferanten ist angelaufen. Derzeit liegen noch keine abschließend definierten quantitativen Ziele zur menschenrechtlichen Sorgfalt vor. Bis zur Festlegung gelten verpflichtende Vertragsklauseln und laufende EcoVadis-Bewertungen als operative Steuergrößen.

### **Regionale Ausrichtung**

Wir erbringen unsere Leistungen fast ausschließlich in Hamburg und Umgebung. Das gilt auch für unsere Nachunternehmen und, soweit möglich, für unsere Lieferanten. Diese regionale Konzentration ermöglicht uns kurze, transparente und gut überwachbare Lieferketten mit regelmäßiger persönlichem Austausch. Risikoeinschätzung & Ergebnisse Für unser Unternehmen sehen wir aktuell kein wesentliches Risiko für Menschenrechtsverletzungen:

- Wir setzen auf regionale, überwiegend persönlich bekannte Geschäftspartner.
- Bei größeren, überregionalen Lieferanten, z.B. Herstellern von IT-Ausstattung, stützen wir uns auf externe Zertifizierungen, Eigenerklärungen und (sofern konzernübergreifend relevant) auf die Lieferantenaudits der HOCHBAHN.

Im Berichtszeitraum wurden keine menschenrechtlichen Verstöße gemeldet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Sämtliche Beschaffungsvorgänge sind durch eine verbindliche Geschäftsführeranweisung geregelt. Der Schutz von Menschenrechten ist darin ausdrücklich vorgeschrieben. Lieferanten und Vertragspartner werden regelmäßig im Rahmen unseres Lieferantenmanagements bewertet, wobei auch Menschenrechtsaspekte berücksichtigt werden.



Lieferanten, bei denen der Umsatz unserer Käufe pro Quartal eine festgelegte Summe übersteigt, werden über EcoVadis zusätzlich geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unsere Dienstleistungen werden ausschließlich im Großraum Hamburg erbracht. Neben dem Hauptsitz gibt es keine weiteren Betriebsstätten. Die Hauptverwaltung unterliegt der täglichen und unmittelbaren Kontrolle der Geschäftsführung.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Rahmen von Ausschreibungen werden 100% der neuen Lieferanten anhand definierter sozialer Kriterien bewertet. Grundlage ist u.a. das Hamburger Vergabegesetz, ergänzt durch interne Vorgaben wie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister.



Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Überprüfung sozialer Auswirkungen ist in unserem Lieferantenmanagement fest verankert. Grundlage bildet unsere Geschäftsführeranweisung zur Beschaffung in Verbindung mit den „Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten und Dienstleister der TEREG“. Zusätzlich wird auf Konzernebene durch unsere Muttergesellschaft, die HOCHBAHN, eine Risikobewertung auf Basis von EcoVadis-Daten vorgenommen. Erkenntnisse daraus fließen in die Lieferantenbewertung der TEREG ein.

a.–e.: Aufgrund der Dynamik im Beschaffungsprozess und der Vielzahl kleiner Einzelbeschaffungen erheben wir derzeit keine numerischen Kennzahlen zu den hier genannten Punkten.

Grundsätzlich gilt jedoch:

- Neue Lieferanten werden vor Beauftragung auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards geprüft (100%).
- Bei erkennbaren Verstößen gegen unsere Nachhaltigkeitsstandards werden je nach Schwere und Art des Verstoßes geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese können von der Aufforderung zur Beseitigung der Mängel bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen.
- Eine systematisch dokumentierte Erhebung relevanter Kennzahlen ist im Zuge des ESRS-Berichtswesens in Vorbereitung.



## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als regional verankertes Unternehmen trägt TEREGR in vielfältiger Weise zum Gemeinwesen in Hamburg und Umgebung bei. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich nicht nur auf Kunden, Geschäftspartner und Anwohner aus, sondern vor allem auch auf unsere Mitarbeitenden. Wir bieten sichere Arbeitsplätze in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und ermöglichen berufliche Weiterentwicklung, unter anderem über gezielte Qualifizierungsangebote. TEREGR bildet regelmäßig aus (Gebäudereiniger, Kaufleute, IT-Berufe) und eröffnet jungen Menschen durch duale Studiengänge zusätzliche Einstiegsmöglichkeiten. Zur Stärkung des Gemeinwesens tragen wir bei durch:

- **Teilnahme an Branchennetzwerken** und Ehrenämtern, zum Beispiel in der Handwerkskammer, der UmweltPartnerschaft oder im Meisterprüfungsausschuss der Innung.
- **Verantwortung im Stadtbild:** Lärm- und Schmutzbelastungen durch unsere Reinigungs- und Sanierungsarbeiten werden durch angepasste Arbeitszeiten, objektspezifische Gefährdungsbeurteilungen und eine umweltgerechte Entsorgung auf ein Minimum reduziert.
- **Regelmäßige Weiterbildung unserer Fachkräfte** durch Messebesuche, Schulungen und interne Programme, um technische Neuerungen schnell umzusetzen.
- **Unterstützung sozialer Projekte:** Auch im Berichtsjahr 2024 haben wir unter anderem den Duschbus für obdachlose Menschen durch kostenlose Reinigungsleistungen unterstützt.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Das Unternehmen ist rein regional in Hamburg und Umgebung tätig. Es wird ein Jahresabschluss nach den Kriterien für große Kapitalgesellschaften aufgestellt.

- a) Werte für das Geschäftsjahr 2024 in TEUR:
  - i. 53.369
  - ii. Betriebskosten: 15.982
    - Personalaufwand: 36.076
    - Zinsaufwand: 219
    - Ertragssteuern: 147
    - Ausschüttungen an Gesellschafter: 2.442
  - iii. 0,-
- b: aufgrund der regionalen Ausrichtung des Unternehmens sowie des Sitzes der beiden Gesellschafter ebenfalls in Hamburg ist auch der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert rein regional.



## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Wir nehmen grundsätzlich keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse. Es werden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren gemacht, keine Eintragungen in Lobbylisten vorgenommen und keine Spenden an Parteien oder einzelne Politiker geleistet. Zahlungen erfolgen ausschließlich im Rahmen von Mitgliedschaften in folgenden Organisationen:

- Landesinnung Nordost der Gebäudedienstleister
- Handwerkskammer Hamburg
- Handelskammer Hamburg

Diese Mitgliedschaften dienen dem fachlichen Austausch, der Interessenvertretung der Branche sowie der beruflichen Ausbildung und Qualifizierung, nicht aber der politischen Einflussnahme im engeren Sinne.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir leisten keinerlei Parteispenden.



## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Wir verpflichten uns zur konsequenten Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sowie zu einem integren und richtlinienkonformen Verhalten. Diese Grundsätze sind fester Bestandteil unseres zertifizierten Managementsystems und werden jährlich durch externe Audits (TÜV-Cert) überprüft.

Zur systematischen Rechtskonformität nutzen wir ein digitales Rechtskataster, das laufend über relevante gesetzliche Änderungen informiert. Die Verantwortung für die Einhaltung liegt bei benannten Fachverantwortlichen, die bei Bedarf die entsprechenden Organisationseinheiten unterrichten und Maßnahmen veranlassen.

### **Compliance-Management-System (CMS)**

Seit 2023 ist unser Compliance-Management deutlich gestärkt worden. Wesentliche Neuerungen:

- Einsetzung einer Compliance-Beauftragten als zentrale Ansprechperson
- Einführung eines Hinweisgebersystems gemäß HinSchG
- Veröffentlichung eines unternehmensweiten Verhaltenskodex
- Einführung einer verbindlichen Richtlinie Antikorruption
- Jährliche Schulungen für alle relevanten Beschäftigten zu den Themen Korruption, Interessenskonflikte und ethisches Verhalten durch unsere Compliance-Beauftragte

### **Präventive Maßnahmen und Kontrolle**

Ein umfassendes Vier-Augen-Prinzip für alle geschäftsrelevanten Vorgänge ist verbindlich geregelt und wird durch ein differenziertes Rollen- und Berechtigungskonzept in den IT-Systemen unterstützt. Alle Änderungen und Freigaben sind revisionssicher dokumentiert. Die interne Revision der Muttergesellschaft HOCHBAHN führt regelmäßig Prüfungen bei TEREG durch (jährlich zwei bis vier Prüfungen), dokumentiert die Ergebnisse und begleitet ggf. notwendige Maßnahmen zur Umsetzung.



### **Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK)**

Wir orientieren uns am HCGK. Eine Entsprechenserklärung wurde auch für das Berichtsjahr durch Geschäftsführung und Aufsichtsrat abgegeben.

#### **Zielsetzung und Risiken**

Unser Ziel ist es, jegliche Compliance-Verstöße zu vermeiden. Sollte es dennoch zu Vorfällen kommen, gewährleisten wir eine vollständige und transparente Aufklärung. Bislang sind keine Compliance-relevanten Vorfälle bekannt geworden.

Wie bei allen Unternehmen mit Beschaffungsvorgängen besteht grundsätzlich ein Restrisiko von persönlicher Vorteilsnahme. Dem begegnen wir aktiv und präventiv durch klare Vorgaben in unserer Antikorruptionsrichtlinie, die Anwendung des Vergaberechts für öffentliche Unternehmen sowie durch jährliche Pflichtschulungen, die unsere Compliance-Beauftragte durchführt. Zudem steht ein vertrauliches Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das Verstöße gemeldet werden können.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es existieren keine Betriebsstätten.

Nach §53 HGrG (Haushaltsgesetz) bewerten die Abschlussprüfer in unserem Unternehmen jährlich, ob ausreichende Vorkehrungen gegen Korruptionsrisiken ergriffen und dokumentiert wurden. Im Prüfbericht wird das Ergebnis festgehalten, für das Berichtsjahr wurden hinreichende Vorkehrungen attestiert.



Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Jahr 2023 ist ein Compliance-Fall aufgetreten, der nicht über das Hinweisgebersystem eingegangen ist, sondern die Geschäftsführung als mündliche Verdachtsäußerung erreicht hat. Der Hinweis ging erst Anfang Januar 2024 bei der Geschäftsführung ein, die umgehend die Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek mit der Prüfung des Sachverhalts beauftragte. Die im Prüfbericht ausgesprochenen Handlungsempfehlungen wurden umgesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.
  - a.i** Neben geringfügigen Bußgeldern durch Falschparken oder



Geschwindigkeitsübertretungen sind keine weiteren Bußgelder bekannt.

a.ii Es gab keine nicht-monetären Sanktionen im Berichtszeitraum.

a.iii n.A.

b. Es gab keine Fälle von relevanten Nichteinhaltungen von Gesetzen und/oder Vorschriften (Ausnahme siehe a.i)

c. Siehe a.i und a.ii

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.