



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Ziegle Holding GmbH

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Frau
Denise Hahn

Böcklinstraße 2
67061 Ludwigshafen
Deutschland

0621 586030
-
hahn@ziegle.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

EFFAS

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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Ziegle Dienstleistungsgruppe ist ein traditionsreiches, familiengeführtes Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Ludwigshafen am Rhein. Seit mehreren Jahrzehnten hat sich Ziegle von einem klassischen Reinigungsbetrieb zu einem leistungsstarken Anbieter ganzheitlicher infrastruktureller Gebäudedienstleistungen entwickelt. Mit mehr als 1.300 Mitarbeitenden (bzw. ca. 350 FTE) bieten wir als Gruppe ein breites Spektrum an Services rund ums Gebäude und sind vor allem im Großraum Ludwigshafen und im Rhein-Main-Gebiet verankert. Unter dem Dach der Ziegle Holding GmbH bündelt unsere Gruppe spezialisierte Gesellschaften mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Die Ziegle GmbH bietet klassische Gebäudedienstleistungen von Unterhaltsreinigung über Glas- und Sonderreinigungen bis hin zur Grün- und Graupflege. Die Ziegle Sicherheit und Bewachung GmbH verantwortet Werk- und Objektschutz sowie weitere Sicherheitsdienstleistungen. Die Lutex GmbH ergänzt das Leistungsportfolio als Anbieter für professionelle Schmutzfangmatten, Reinigungs- und Pflegeprodukte, Waschraum- und Hygieneartikel sowie Industrie- und Reinigungstücher. Darüber hinaus gehört der Standort Hackenheim als weitere spezialisierte Einheit zu unserer Gruppe, die das Angebot in Richtung Textildienstleistungen und natürliche Pflegeprodukte abrunden.

Standorte und Netzwerk

Die Standorte unserer Gruppe sind regional gut verteilt und sichern Nähe zu Kunden und Mitarbeitenden. Neben der Hauptverwaltung der Ziegle Holding GmbH und Ziegle GmbH in der Böcklinstraße 2 in Ludwigshafen sind wichtige operative Einheiten in

- Bad Vilbel (Ziegle GmbH, Niederlassung Rhein-Main),
- Mannheim (Sicherheit und Bewachung GmbH),
- Ludwigshafen (Lutex GmbH)
- und Hackenheim (Schneider GmbH)

angesiedelt. Über die Beteiligung an der SESCO Gebäudedienste GmbH ist die Ziegle GmbH zudem in ein bundesweites Netzwerk mittelständischer Gebäudedienstleister eingebunden, das mit zahlreichen Niederlassungen deutschlandweit einheitliche Qualitätsstandards gewährleistet.

Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsanspruch

Das Geschäftsmodell von Ziegle basiert auf einem ganzheitlichen infrastrukturellen Gebäudemanagement. Wir verstehen uns als Servicepartner, der nicht nur für Sauberkeit und Sicherheit sorgt, sondern durch integrierte Lösungen Mehrwert für Kunden schafft. Nachhaltigkeit ist dabei kein Zusatz, sondern Prinzip und prägt sowohl

- die Auswahl der Reinigungsschemie,
- das Umwelt- und Energiemanagement
- als auch die hohen Sozialstandards in der Gruppe.

Leistungsspektrum Gebäudereinigung:

- Unterhaltsreinigung für Büros, Industrieanlagen und öffentliche Einrichtungen



- Glas- und Fassadenreinigung
- Sonderreinigungen wie Bau- und Grundreinigung

Industriereinigung und Hausmeisterdienste:

- spezialisierte Reinigungsleistungen in industriellen Umgebungen
- technische und infrastrukturelle Hausmeisterservices

Grün- und Graupflege, Winterdienst:

- Pflege von Außenanlagen, Garten- und Landschaftspflege
- Winterdienst und Schneeräumung

Sicherheitsdienstleistungen:

- Werk- und Objektschutz
- Empfangs- und Revierdienste sowie weitere Sicherheitsservices

Hygiene- und Reinigungsprodukte / Textilservice:

- Versorgung mit professionellen Hygieneartikeln, Reinigungs- und Pflegeprodukten
- Textilservice-Leistungen (Wäsche, Schmutzfangmatten, Berufskleidung)

Spezielle Produkte und Services:

- hochwertige Saunaprodukte auf Basis natürlicher Inhaltsstoffe

Ergänzende Anmerkungen:

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.

Im Jahr 2024 haben wir als Ziegle Dienstleistungsgruppe Nachhaltigkeit als zentralen Baustein der Unternehmensentwicklung definiert und beschlossen, das Thema zukünftig strategisch und systematisch anzugehen. Bereits in den Jahren zuvor wurden umwelt- und sozialbezogene Maßnahmen angestoßen – etwa in den Bereichen ressourcenschonende Reinigungstechnologien, Arbeitssicherheit, Elektromobilität oder Lieferantenmanagement. Diese Initiativen waren jedoch bislang nicht in ein übergreifendes Zielbild eingebettet, nicht synergetisch aufeinander abgestimmt und wurden nur teilweise entlang eines einheitlichen Rahmens gesteuert.

Strategischer Prozess und Einbindung externer Expertise

Vor diesem Hintergrund hat unsere Geschäftsführung den Auftrag erteilt, eine integrierte Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, die wirtschaftliche Stabilität, ökologische Verantwortung und soziale Fairness zusammenführt und verbindliche Leitplanken für die nächsten Jahre setzt. Zur professionellen Ausgestaltung dieses Prozesses haben wir die Hamburger Beratung Funkelfeuer GmbH einbezogen, die auf Klima-, Energie- und Nachhaltigkeitsstrategien spezialisiert ist. Gemeinsam wurde ein strategischer Planungsprozess aufgesetzt, der mit einer Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse begann. In mehreren Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern aller Unternehmensbereiche – von der operativen Gebäudereinigung über die Sicherheitsdienste bis hin zum Handel mit Hygiene- und Reinigungsprodukten – wurden Chancen, Risiken und Trends der Nachhaltigkeit für Ziegle systematisch erarbeitet. Dabei standen sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die künftigen Anforderungen von Kunden, Gesetzgebern und Kapitalmarkt im Mittelpunkt. Auf dieser Basis wurden die wesentlichen Themen priorisiert und in einem

mehrstufigen Prozess in strategische Ziele, Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen überführt. **Nachhaltigkeitsstrategie TOMORROW**

Das Ergebnis dieses Prozesses ist die Nachhaltigkeitsstrategie TOMORROW, die uns als Leitbild und Steuerungsrahmen für alle weiteren Aktivitäten dient. TOMORROW beschreibt zum einen die inhaltliche Ausrichtung: Wir wollen uns als Unternehmen frühzeitig an den planetaren Grenzen und gesellschaftlichen Erwartungen orientieren und unsere Transformation so gestalten, dass ökologische und soziale Wirkung mit wirtschaftlicher Tragfähigkeit vereinbar bleibt. Zum anderen definiert TOMORROW die Art und Weise, wie wir als Unternehmen diese Transformation umsetzen: Die Strategie verbindet die langfristige Perspektive eines familiengeführten Unternehmens mit einem modernen, datenbasierten Managementansatz, der auf Klarheit, Messbarkeit und Beteiligung setzt.

Der Begriff TOMORROW steht dabei für acht strategische Leitgedanken, die sich gegenseitig ergänzen und den Anspruch der Ziegle Dienstleistungsgruppe verdichten - Transformation, Ownership, Measurable, Openness, Responsibility, Orientation, We. Die folgende Grafik gibt einen Überblick:



Unter **Transformation** verstehen wir die ganzheitliche Weiterentwicklung des Unternehmens hin zu einem nachhaltigen Geschäftsmodell. Dazu gehört eine integrierte Nachhaltigkeitsstrategie, ein konkreter Maßnahmenplan und ein geregeltes Monitoring.

Ownership beschreibt die Übernahme klarer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft durch unsere Unternehmensleitung, aber auch durch Führungskräfte und Mitarbeitende in den jeweiligen Bereichen. Nachhaltigkeit wird nicht als Zusatzaufgabe, sondern als Bestandteil guter Unternehmensführung verstanden.

Mit **Measurable** bekennen wir uns dazu, die eigene Nachhaltigkeitsleistung messbar zu machen. Die Einführung von Kennzahlen, die Definition eines



Basisjahres und die Ausrichtung an etablierten Standards wie dem GHG-Protocol, dem **Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)** und den Anforderungen von **EcoVadis** sollen sicherstellen, dass Fortschritte nachvollziehbar und extern anschlussfähig sind.

Openness steht für eine Haltung der Offenheit gegenüber Innovationen und Lernprozessen. Neue technische Lösungen, Pilotprojekte mit Kunden, der Dialog mit Lieferanten und die Zusammenarbeit mit externen Expertinnen und Experten werden als Chance verstanden, die eigene Wirkung zu verbessern und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Mit **Responsibility** betonen wir die langfristige Verantwortung gegenüber heutigen und zukünftigen Generationen. Dies schließt die Achtung der Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Lieferkette ebenso ein wie den Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung.

Resilience adressiert die Notwendigkeit, unser Unternehmen widerstandsfähig gegenüber den Folgen des Klimawandels, regulatorischen Veränderungen und Marktumbrüchen zu machen. Dazu gehört unter anderem eine vorausschauende Klimastrategie, die Betrachtung physischer und transitorischer Risiken sowie der Ausbau stabiler und nachhaltiger Lieferketten. Der Leitgedanke **Orientation** beschreibt die bewusste Ausrichtung an **planetaren Grenzen**, den **Sustainable Development Goals (SDGs)** und relevanten regulatorischen Rahmen wie der **CSRD**-Logik, auch wenn wir als Unternehmen derzeit noch nicht berichtspflichtig sind.

Schließlich steht **We** für das Selbstverständnis, dass die Transformation nur gelingen kann, wenn Mitarbeitende, Kunden und Partner aktiv eingebunden werden. Schulungen, Dialogformate, gemeinsame Projekte und eine offene Kommunikation sind zentrale Elemente, um aus der Strategie gelebte Praxis zu machen.

Um **TOMORROW** im Alltag wirksam werden zu lassen, haben wir vier Handlungsfelder definiert, die aus der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2.) abgeleitet wurden und sich stark an der operativen Realität des Unternehmens orientieren: **Resources**, **Service**, **Partner** und **People**.

Handlungsfelder Nachhaltigkeitsstrategie



Im Handlungsfeld **Resources** bündeln wir alle Aktivitäten rund um Klimaschutz, Energieeffizienz, Wasser- und Ressourcenschonung sowie Abfallvermeidung. Hier wurde eine auf dem **Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protocol)** basierende Klimastrategie angelegt, die eine schrittweise Erfassung und Reduktion der Emissionen in allen relevanten Scopes vorsieht. Ergänzend werden Maßnahmen zur Optimierung von Reinigungsprozessen, zum Einsatz umweltfreundlicherer Produkte und zur Reduktion von Wasserverbrauch und Abfall (siehe Kriterien 11.-13.) umgesetzt.

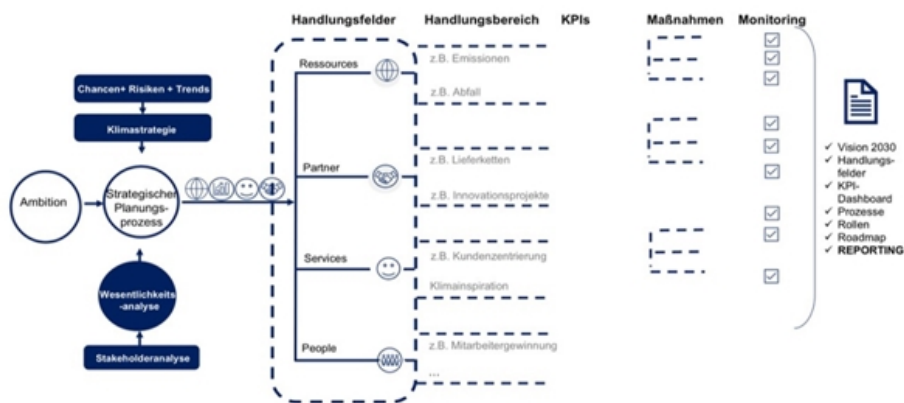
Im Handlungsfeld **Service** richtet sich unser Blick auf das Kerngeschäft der Ziegle Dienstleistungsgruppe: infrastrukturelle Gebäudedienstleistungen, Sicherheitsdienste und der Handel mit Hygiene- und Reinigungsprodukten. Ziel ist es, das Leistungsportfolio so weiterzuentwickeln, dass ökologische und soziale Kriterien zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Angebots werden. Dazu gehören zum Beispiel nachhaltig gestaltete Reinigungskonzepte, transparente Qualitätsstandards und Angebote, mit denen Kundinnen und Kunden ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele besser erreichen können.

Im Handlungsfeld **Partner** konzentrieren wir uns auf die Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern und weiteren Geschäftspartnern. Die Beschaffung von Reinigungsmitteln, Materialien und Ausrüstung birgt erhebliche ökologische und soziale Wirkungen. Ziegle hat begonnen, diese Beziehungen systematischer zu betrachten, Nachhaltigkeitskriterien in Auswahl- und Bewertungsprozesse zu integrieren und den Dialog mit wichtigen Lieferanten zu intensivieren. Ziel ist es, gemeinsam Verbesserungen zu erreichen und Risiken, etwa in Bezug auf Arbeitsbedingungen oder Umweltstandards, frühzeitig zu erkennen und zu adressieren.

Das Handlungsfeld **People** schließlich bezieht sich auf die rund 1.300 Mitarbeitenden unserer Gruppe und vor allem auch auf zukünftige Mitarbeitende. Als Dienstleistungsunternehmen sind wir in hohem Maße von Motivation, Qualifikation und Gesundheit unserer Beschäftigten und

potentiellen Beschäftigten abhängig. Daher ist besonders auch die positive Außenwahrnehmung von Ziegle als Arbeitgeber für den zukünftigen Unternehmenserfolg essenziell. Bereits vor Start der **TOMORROW**-Strategie verfügte das Unternehmen über eine ausgeprägte Unternehmenskultur und lange Betriebszugehörigkeiten. Darauf aufbauend verfolgen wir das Ziel, gute Arbeitsbedingungen, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung und Beteiligung systematisch auszubauen und für alle Beschäftigtengruppen zugänglich zu machen. Die Mitarbeitenden sollen nicht nur von der Transformation profitieren, sondern sie aktiv mitgestalten.

Strategisches (Nachhaltigkeits-) management TOMMOROW



Zur Umsetzung der Strategie haben wir Governance-Strukturen und Prozesse definiert. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei unserer Geschäftsführung zusammen mit einem kleinen Führungsteam, der Leitung des Qualitätsmanagements und der IT-Leitung; ein zentrales Projektteam koordiniert die Aktivitäten im Rahmen von **TOMORROW** und stimmt sich regelmäßig mit den Verantwortlichen in den Handlungsfeldern ab.

Die bestehenden Managementsysteme nach **DIN EN ISO 9001, 14001 und 45001** werden genutzt, um Nachhaltigkeit noch stärker in Prozesse, Audits und Verbesserungszyklen zu integrieren. Parallel dazu bauen wir Kennzahlen auf, definieren Zielpfade und etablieren ein regelmäßiges internes Reporting, das als Grundlage für die externe Berichterstattung nach **DNK** und für die Weiterentwicklung des **EcoVadis**-Ratings dient.

Mit der **TOMORROW**-Strategie verbinden wir den Anspruch, uns frühzeitig an künftigen regulatorischen Anforderungen zu orientieren und die eigene Transformation aktiv zu gestalten, statt nur zu reagieren. Die vorliegende DNK-Entsprechungserklärung ist ein erster Schritt, die begonnenen Maßnahmen transparent zu machen. In den kommenden Jahren werden die Handlungsfelder weiter vertieft, Ziele präzisiert und Maßnahmen nachgeschärft, um die Wirkung von **TOMORROW** Schritt für Schritt messbar zu erhöhen.

Außerdem geben die folgenden und allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsstandards den Rahmen für die Ziegle TOMMOROW Strategie vor:

Standard / Zielrahmen	Erläuterung / Anwendungsbereich	Seit / ab wann
Deutscher Nachhaltigkeits-kodex (DNK)	Rahmen zur Strukturierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Offenlegung wesentlicher Themen, Ziele und Kennzahlen.	In Anwendung ab Berichtsjahr 2024.
GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol)	Standard zur Bilanzierung von Treibhausgas-Emissionen in Scope 1, 2 und Scope 3 - Basis der Klimastrategie.	Aufbau der Klimabilanz ab 2024.
EcoVadis BRONZE	Externes Rating der Nachhaltigkeitsleistung (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, nachhaltige Beschaffung) für Kunden.	Seit 2022
DIN EN ISO 9001 Qualitätsmanagement	Qualitätsmanagementsystem zur Sicherung von Prozess- und Servicequalität sowie kontinuierlicher Verbesserung.	Zertifiziert seit 2011
DIN EN ISO 14001 Umweltmanagement	Umweltmanagementsystem zur systematischen Steuerung der wesentlichen Umweltaspekte und kontinuierlichen Verbesserung.	Zertifiziert seit 2011
DIN EN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; strukturiert Prävention, Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen.	Zertifiziert seit 2025
Sustainable Development Goals (SDGs)	Orientierungsrahmen der Vereinten Nationen; Zuordnung der strategischen TOMORROW-Ziele zu ausgewählten SDGs.	Nutzung als Referenzrahmen seit 2024.
CSRD / ESRS	EU-Rahmen für erweiterte Nachhaltigkeitsberichterstattung; dient als Referenz für künftige Berichtsanforderungen.	Aktuell keine direkte Berichtspflicht
ESRS / VSME (freiwillige ESRS für KMU)	Vereinfachter, freiwilliger Berichtsstandard für nicht börsennotierte KMU, um CSRD-kompatible Informationen gegenüber Kunden bereitzustellen.	Perspektivisch ab ~2026/2027 relevant, sobald final verabschiedet.
Lieferketten-sorgfaltspflichten-gesetz (LkSG)	Rechtlicher Rahmen für menschenrechtliche und ökologische Sorgfalt in Lieferketten; für Ziegle v. a. indirekt über Großkunden relevant.	Relevanz über Kundenanforderungen seit Inkrafttreten des LkSG.
CSDDD / CSDDD-Nachfolger (Corporate Social Due Diligence Directive)	EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten; setzt für große Unternehmen menschenrechtliche und umweltbezogene Mindeststandards	Für Ziegle indirekt relevant über Kundenanforderungen; Monitoring ab Inkrafttreten 2026/2027.

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.

Besonderheiten des Unternehmensumfeldes

Als Ziegle Dienstleistungsgruppe sind wir ein regional verwurzeltes, familiengeführtes Unternehmen der Gebäudedienstleistungsbranche mit Schwerpunkt in der Metropolregion Rhein-Neckar und im Rhein-Main-Gebiet. Das Geschäftsmodell ist geprägt durch einen hohen Anteil arbeitsintensiver Dienstleistungen, einen entsprechend großen Personalstamm und vergleichsweise niedrige Margen. Vor diesem Hintergrund sind wir einem intensiven Preis- und Wettbewerbsumfeld ausgesetzt, das stark durch Ausschreibungen, kurze Vertragszyklen und hohen Kostendruck beeinflusst wird. Gleichzeitig steigen die Erwartungen unserer Kunden – insbesondere großer Industrieunternehmen und öffentlicher Auftraggeber – an Qualität, Zuverlässigkeit und Nachweisfähigkeit von Umwelt- und Sozialstandards. Die Rahmenbedingungen unseres Unternehmensumfeldes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Arbeitsintensive Dienstleistungen mit hohem Personalanteil und niedrigen Margen
- Ausschreibungsgetriebenes Geschäft mit hohem Preis- und Wettbewerbsdruck
- Regionale Einbettung in eine stark industrialisierte Region mit Chemie-, Pharma- und Logistikstandorten
- Hohe Bedeutung stabiler industrieller Kundenbeziehungen bei gleichzeitig konjunktureller Anfälligkeit
- Zunehmende regulatorische Anforderungen (Klimaschutz, Energie, Lieferkette, Arbeitsschutz)
- Spürbarer Fach- und Arbeitskräftemangel, insbesondere bei Objektleitungen, Fachkräften und Ausbildungskräften

Gleichzeitig entstehen neue Chancen durch die wachsende Bedeutung nachhaltiger Beschaffung. Immer mehr Ausschreibungen verlangen Nachweise zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards, etwa in Form von Zertifizierungen oder Nachhaltigkeitsratings sowie strukturierten Berichten (wie dem DNK). Für uns ist die Verknüpfung von Servicequalität, Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit damit nicht nur Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern zunehmend auch ein zentraler Wettbewerbsfaktor.

Wesentliche Themen – Vorgehen und Ergebnisse (Inside-Out)

Im Jahr 2024 hat unser Unternehmen gemeinsam mit der Beratung Funkelfeuer eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ausgehend von der TOMORROW-Strategie (siehe Kriterium 1) wurden zunächst branchenspezifische Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und mit Hilfe von Leitfäden (u. a. DNK-Struktur und Anforderungen aus Kundenanfragen) vorstrukturiert.

In einem anschließenden Workshop mit Führungskräften und Mitarbeitenden

aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen wurden diese Themen diskutiert, priorisiert und in einer Wesentlichkeitsmatrix verortet. Unsere Perspektive konzentrierte sich dabei auf die Frage, welche ökologischen und sozialen Wirkungen die Geschäftstätigkeit von Ziegle entlang der Wertschöpfungskette erzeugt (Inside-Out-Perspektive).

Das Ergebnis des Workshops wurde in Clustern strukturiert, die sich an den drei klassischen Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Governance orientieren: Im Cluster Umwelt wurden insbesondere folgende Themen als wesentlich identifiziert:

- Klimaschutz
- Energieverbrauch und Energieeffizienz
- Wasserverbrauch und Wasserschutz
- Ressourcennutzung und Ressourcenmanagement
- Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling

Diese Themen spiegeln die zentralen Umweltwirkungen der Gebäudereinigung und der logistikintensiven Prozesse wider (z. B. Chemikalieneinsatz, Wasserverbrauch, Energie- und Kraftstoffverbrauch, Abfallaufkommen) und werden in den Kriterien 11–13 näher erläutert (insbesondere Klimastrategie und Ressourceneffizienz).

Im Cluster Soziales standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Vielfalt und Chancengleichheit
- Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Aus- und Weiterbildung
- Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

Als arbeitsintensives Dienstleistungsunternehmen sehen wir die größte Hebelwirkung im verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitenden. Diese Themen werden in den Kriterien 14–16 vertieft.

Im Cluster Governance wurden insbesondere folgende Aspekte herausgearbeitet:

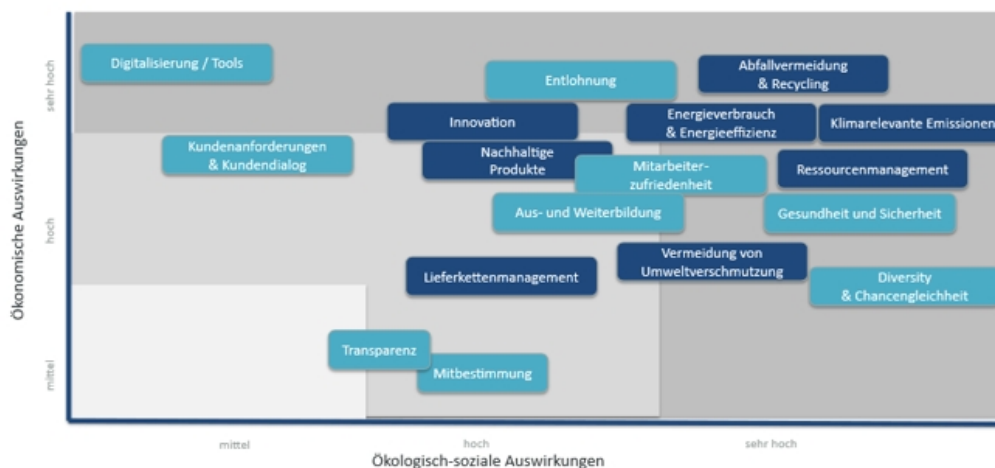
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung und Compliance
- Transparente und faire Vergütungssysteme
- Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitenden
- Transparenz in Entscheidungsprozessen und Berichterstattung

Sie betreffen die Führungskultur, interne Kommunikation, Compliance, faire Entlohnung und die Frage, wie Entscheidungen nachvollziehbar und beteiligungsorientiert getroffen werden (siehe Kriterien 5–7 und 14–16).

Die in den Workshops erarbeitete Wesentlichkeitsmatrix (siehe Schaubild) ordnet die identifizierten Themen entlang zweier Achsen: der Höhe der ökologisch-sozialen Auswirkungen und der ökonomischen Relevanz für das Geschäftsmodell von Ziegle. Besonders hoch bis mittelhoch eingestuft wurden unter anderem:

- Klimarelevante Emissionen
- Energieverbrauch und Energieeffizienz
- Ressourcenmanagement
- Abfallvermeidung und Recycling
- Gesundheit und Sicherheit
- Aus- und Weiterbildung
- Diversity und Chancengleichheit
- Lieferkettenmanagement
- Entlohnung
- Kundenanforderungen und Kundendialog
- Innovationen und Digitalisierung

Wesentlichkeitsanalyse



Outside-In-Perspektive: Externe Einflüsse auf Ziegle

Ergänzend zur Inside-Out-Betrachtung wird eine Outside-In-Perspektive systematisch einbezogen: Welche externen Entwicklungen beeinflussen die wirtschaftliche Lage, die Risikosituation und die strategische Positionierung des Unternehmens?

Zu den wichtigsten externen Einflussfaktoren zählen:

- Die fortschreitende Klimakrise und klimapolitische Maßnahmen, die Energie- und Kraftstoffpreise sowie Anforderungen an CO₂-Transparenz und Emissionsreduktion erhöhen

- Regulatorische Entwicklungen und Beschaffungsanforderungen, u. a. CSRD-Logik, Lieferkettensorgfaltspflichten und ESG-Kriterien in öffentlichen Ausschreibungen
- Der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel in der Reinigungs- und Sicherheitsbranche, der faire und attraktive Arbeitsbedingungen zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor macht
- Digitalisierung und technische Innovationen, die Effizienzpotenziale eröffnen, aber Investitionen, Qualifizierung und Prozessveränderungen erfordern
- Steigende gesellschaftliche Erwartungen an Transparenz, Integrität und Nachhaltigkeit von Dienstleistungsunternehmen.

Diese Outside-In-Perspektive wurde in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt, indem externe Trends und Risiken gemeinsam mit internen Stakeholdern diskutiert und mit den identifizierten Themen verknüpft wurden. Auf dieser Grundlage wurden die Themen mit hoher externer Dynamik – insbesondere Klimaschutz, Energie, Lieferkettenmanagement, Arbeitsbedingungen, Diversität, Innovation und Digitalisierung – in der TOMORROW-Strategie priorisiert.

Chancen, Risiken und Schlussfolgerungen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die strategischen Chancen und Risiken einer Nachhaltigkeitstransformation explizit für uns herausgearbeitet. In einem Workshop bewerteten unsere Führungskräfte und Mitarbeitende, welche positiven Effekte durch eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie realisiert werden können, und welche Risiken entstehen, wenn nicht gehandelt wird.

Auf der Chancenseite werden folgende Aspekte hervorgehoben:

- Stärkung des Images und Positionierung als verantwortungsbewusster, moderner Dienstleister
- Wettbewerbsvorteile in Ausschreibungen durch nachvollziehbare Nachhaltigkeitsleistung und Ratings
- Gewinnung neuer Kundengruppen und Erschließung zusätzlicher Geschäftsfelder
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und bessere Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden
- Steigerung von Ressourcen- und Kosteneffizienz durch verbesserte Anwendungstechniken und optimierte Prozesse
- Investitionen in Umwelt- und Arbeitsschutz als Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und Risikominimierung
- Aufbau einer höheren organisatorischen Resilienz gegenüber regulatorischen

Veränderungen und Marktanforderungen

Demgegenüber wurden auf der Risikoseite insbesondere folgende Gefahren identifiziert, falls Nachhaltigkeit nicht aktiv gestaltet wird:

- Qualitäts- und Produktivitätsverluste durch ungenutzte Effizienzpotenziale und veraltete Verfahren
- Kundenverlust durch schlechtere Bewertungen in Ausschreibungen und Nichterfüllung von ESG-Anforderungen
- Erhöhte Fluktuation und Fachkräfteabwanderung bei unzureichender Berücksichtigung von Vergütung, Gesundheitsschutz, Weiterbildung und Beteiligung
- Rationalisierungseffekte zulasten der Beschäftigten oder Überlastung bei unzureichend gesteuerten Veränderungen
- Steigende Kosten für Energie, Wasser und Entsorgung, wenn keine systematische Effizienzstrategie verfolgt wird

Insgesamt kommen wir als Unternehmen zu dem Schluss, dass die Chancen einer konsequenten Nachhaltigkeitstransformation die Risiken deutlich überwiegen – vorausgesetzt, die Themen werden strukturiert angegangen und eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bilden daher eine zentrale Grundlage für die TOMORROW-Strategie (siehe Kriterium 1) und die Priorisierung von Maßnahmen in den Bereichen Klima und Ressourcen (Kriterien 11–13), Mitarbeitende und Gesellschaft (Kriterien 14–16) sowie Unternehmensführung und Compliance (Kriterien 5–7).

Die Wesentlichkeitsanalyse wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um neue regulatorische Anforderungen, Marktentwicklungen und Rückmeldungen von Stakeholdern zu berücksichtigen. Damit stellen wir sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie auch künftig auf die tatsächlich wesentlichen Themen ausgerichtet bleibt und die identifizierten Chancen und Risiken vorausschauend adressiert werden.

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.

Mittel- und langfristige Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Ziegle Dienstleistungsgruppe hat mit der Nachhaltigkeitsstrategie TOMORROW einen integrierten Rahmen für Klima-, Umwelt-, Sozial- und

Governance-Themen geschaffen. Ziel ist es, Nachhaltigkeit zum "neuen Normal" der Unternehmensführung zu entwickeln und wirtschaftliche Stabilität mit ökologischer Verantwortung und sozialer Fairness zu verbinden. Die Strategie bündelt die Ziele in den vier Handlungsfeldern Resources, Services, Partner und People, die aus der Wesentlichkeitsanalyse und dem Transformationskonzept abgeleitet wurden.

Klima und Ressourcen (Handlungsfeld "Resources")

- Langfristig streben wir an, bis spätestens 2045 als Gruppe klimaneutral zu wirtschaften. Hierfür sollen die Emissionen in den Scopes 1 und 2 um mindestens 89 % gegenüber dem Basisjahr 2024 reduziert und verbleibende Restemissionen durch hochwertige Neutralisations- bzw. Kompensationsprojekte ausgeglichen werden.
- Mittelfristig ist vorgesehen, die Emissionen der Scopes 1 und 2 bis 2034 um mindestens 40 % gegenüber 2024 zu senken und die Scope-3-Emissionen bis 2030 um rund 30 % zu reduzieren. Grundlage bilden der Corporate Carbon Footprint 2024 und ein detaillierter Maßnahmen- und Reduktionspfad.
- Ergänzend verfolgen wir Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs und zur Dekarbonisierung des Energiemixes. Hierzu gehören der stufenweise Umstieg auf Grünstrom (mindestens 50 % bis 2034, 100 % bis 2045), die Prüfung von Wärmepumpen und klimafreundlicher Fernwärme sowie Effizienzmaßnahmen an Standorten und in energieintensiven Prozessen.
- Für ausgewählte Abfallfraktionen (z. B. Papier, Siedlungsabfälle, Holz, Grünabfälle) sind Reduktionsziele von 15 bis 25 % bis 2030 gegenüber 2024 definiert. Diese werden u. a. durch Digitalisierung von Prozessen, optimierte Beschaffung und verbesserte Trennung erreicht.

Mobilität und Fuhrpark

- Die Emissionen des unternehmenseigenen Fuhrparks sollen durch einen schrittweisen Umstieg auf Elektrofahrzeuge und eine verbesserte Routenplanung deutlich reduziert werden. Zielgrößen sind unter anderem ein hoher Anteil von Elektrofahrzeugen in der Flotte bis 2034 und 2045, sowie eine deutliche Absenkung der durchschnittlichen CO₂-Intensität je gefahrenem Kilometer.
- Zusätzlich adressieren wir die Emissionen aus dem Pendelverkehr der Mitarbeitenden durch Angebote wie ÖPNV- und Fahrradförderung, Fahrgemeinschaften und Homeoffice-Optionen.

Nachhaltige Services und Lieferkette (Handlungsfelder "Service" und "Partner")

- Unser Leistungsportfolio in der Gebäudereinigung, im Sicherheitsdienst und im Bereich Hygiene- und Textilservices wird so weiterentwickelt, dass ökologische und soziale Kriterien zu einem selbstverständlichen Bestandteil aller Angebote werden. Dazu gehören ressourcenschonende Reinigungsverfahren, der Einsatz energieeffizienter Technik und die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Servicekonzepte.
- Über die Beschaffungsrichtlinie verpflichten wir uns, bis 2045 sämtliche beschafften Materialien möglichst aus erneuerbaren oder recycelten Quellen zu beziehen und entlang der Lieferkette Umwelt- und Sozialstandards zu berücksichtigen. Lieferanten sollen schrittweise nach ESG-Kriterien bewertet und in einen partnerschaftlichen Dialog zur Reduktion von Emissionen und Risiken eingebunden werden.

Mitarbeitende und Gesellschaft (Handlungsfeld "People")

- Als arbeitsintensives Dienstleistungsunternehmen setzen wir auf gute, sichere und faire Arbeitsbedingungen. Ziele sind unter anderem die Senkung der Fluktuationsrate bei Angestellten, die Verbesserung der Arbeitssicherheit mit Hilfe einer niedrigen Lost Time Incident Rate (LTIR) sowie der systematische Ausbau von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten.
- Über die Leitlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt sowie die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten verpflichtet sich Ziegle zu Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und der Achtung von Menschenrechten in eigener Geschäftstätigkeit und Lieferkette.

Handlungsfeld	Kernthema	Ziel (Kurzfassung)	Ziel- horizont	Beispiel KPI / Basis
Ressourcen	THG Emissionen gesamt	Reduktion Scope 1+2 um ≥ 40 % (2034) und ≥ 89 % (2045); Scope 3 um 30 % in 2030, Klimaneutr. 2045	2030/ 2034/ 2045	t CO ₂ e gesamt je Scope, THG je Umsatz/ Mitarbeitenden
Ressourcen	Energie & Strommix	50 % Grünstrom bis 2034, 100 % bis 2045; Effizienzsteigerung an Standorten/ in Prozessen	2034/ 2045	kWh Strom/Heizenergie, Anteil Grünstrom
Ressourcen	Abfall & Ressourcen	Senkung wichtiger Abfall-fractionen (Papier, Siedlungs-abfall, Holz, Grünabfall) 15–25 % ggü.2024	bis 2030	kg und t CO ₂ e je Abfallart
Ressourcen / Mobility	Fuhrpark & Pendeln	Deutliche Senkung der CO ₂ Intensität des Fuhrparks (< 90 g/km bis 2030), 60% E-Fahrzeuge bis 2034,	2030/2034/2045	g CO ₂ /km, Anteil E-Fahrzeuge, Pendler

		95 % bis 2045; Reduktion Pendleremissionen		
Services	Nachhaltige Dienstleistungen	Integration ökologischer und sozialer Kriterien in alle Service-angebote (Gebäudereinigung, Sicherheit, Textilservice)	laufend, Meilensteine bis 2030	Anteil nachhaltig gestalteter Services, Kundenfeedback
Partner	Nachhaltige Beschaffung	Möglichst 80 - 100 % der beschafften Materialien aus erneuerbaren oder recycelten Quellen bis 2045; schrittweiser Ausbau ESG-Bewertung von Lieferanten	2030/ 2045	Anteil nachhaltiger Materialien, ESG bewerteter Lieferanten
Partner	LieferkettenEmissionen	Reduktion Emissionen aus eingekauften Waren, Dienstleistungen und Logistik (u. a. über PCFs, weniger Nachunternehmern.)	bis 2030	t CO2e Scope 3.1, 3.4, 3.11
People	Arbeits- sicherheit & Gesundheit	LTIR < 25; konsequente Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie	bis 2030, laufend	LTIR, Anzahl Unfälle mit Ausfallzeit
People	Mitarbeiter-bindung & -zufriedenheit	Fluktuation Angestellte < 10% bis 2030; Sicherung > 5 Jahre durchschn. Vertragsdauer Kunden	bis 2030	Fluktuationsrate, durchschnittliche Vertragsdauer
People	Diversität & Gleichheit	Sicherung und weiterer Ausbau hoher Frauenanteile, Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung	laufend, Zieljahr 2030	Frauenquote gesamt & in Führung, Diversity-Indikatoren
People / Governance	Nachhaltigkeitskompetenz & Führung	100 % der Führungskräfte mit Nachhaltigkeitszielen in Zielvereinbarungen; Ausbau Schulungsaufwand/MA	bis 2030	Anteil FK mit NH-Zielen, Stundenaufwand Weiterbildung je MA

Priorisierte Ziele

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und des Transformationskonzepts wurden insbesondere folgende Ziele als vorrangig priorisiert:

- die Reduktion der Treibhausgasemissionen und die Erreichung der langfristigen Klimaneutralität, weil hier ein wesentliches Umwelt- und Kostenrisiko liegt und zugleich ein hoher Wirkungseffekt erzielt werden kann;
- der Ausbau einer nachhaltigen Beschaffung und Lieferkette, da ein Großteil der indirekten Emissionen und wesentliche ökologische und soziale Risiken in eingekauften Waren, Dienstleistungen, Nachunternehmern und Logistik liegen;
- die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen,

Gesundheitsschutz, Weiterbildung und Beteiligung der Mitarbeitenden als zentralen Erfolgsfaktor eines personalintensiven Dienstleistungsunternehmens;

- der Aufbau und die Weiterentwicklung von Governance- und Managementstrukturen, mit denen die TOMORROW-Strategie, Ziele und Kennzahlen wirksam gesteuert, überwacht und weiterentwickelt werden können.

Zielerreichung und Verantwortung

Die Zielerreichung wird über ein strukturiertes Klima- und Nachhaltigkeitsmanagement gesteuert. Zentrale Elemente sind:

- eine jährliche Treibhausgasbilanz nach GHG-Protocol auf Basis des Geschäftsjahres 2024, ergänzt um klima- und ressourcenbezogene Kennzahlen (zu definieren).
- ein gruppenweites KPI-Dashboard, das wesentliche Nachhaltigkeitskennzahlen (u. a. Emissionen, Energie, Abfall, Mobilität, People) mit Zielpfaden bis 2030 verknüpft und mit einer Maßnahmenliste hinterlegt;
- die Implementierung der Nachhaltigkeitssoftware "Leadity", die zukünftig ab dem Berichtsjahr 2025 die digitale Steuerung des gesamten Klima- und Nachhaltigkeitsmanagements unterstützt.
- klare Verantwortlichkeiten: die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung und einem kleinen Führungsteam, ein Projektteam koordiniert das Programm TOMORROW, während Fachverantwortliche die Umsetzung in den Handlungsfeldern sicherstellen;
- die Nutzung bestehender Managementsysteme (u. a. ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001), interner Besprechungsformate zur Verankerung von Nachhaltigkeit in Prozessen, Audits und Verbesserungszyklen.

Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Die TOMORROW-Strategie der Ziegle Dienstleistungsgruppe orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die nachfolgende Übersicht zeigt, zu welchen SDGs die zentralen Ziele und Maßnahmen von Ziegle **besonders** beitragen (fett gekennzeichnet) und über welche Themenfelder dies geschieht.



SDG	SDG-Bezeichnung	Relevante Ziegle-Themen / Handlungsfelder	Beitrag von Ziegle
SDG 3	Gesundheit + Wohlergehen	Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, SGA-Politik, LTIR-Ziel	Umfassende Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie, regelm. Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und Pflicht-PSA für alle Mitarbeitenden und Nachunternehmer; eine niedrige LTIR als Zielgröße stärkt Prävention arbeitsbedingter Unfälle
SDG 4	Hochwertige Bildung	Qualifizierung, Schulungskatalog, E-Learning, Ausgaben für Weiterbildung	Systematischer Ausbau von Schulungen und E-Learnings, fördern der Beschäftigungsfähigkeit
SDG 5	Geschlechtergleichheit	Gleichheit & Vielfalt, Frauenquote, Frauen in Führungspositionen	Verbindliche Anti-Diskriminierungsleitlinie und eine hohe Frauenquote; Einstellungen und Beförderungen erfolgen auf Basis von Qualifikation und Leistung
SDG 6	Sauberes Wasser und Sanitär-einrichtungen	Wasser-Richtlinie, ressourcenschonende Reinigungsverfahren	Verbindliche Wasser-Richtlinie und Mitarbeitendenschulungen zur Reduktion des Wasserverbrauchs in Reinigung und Betrieb
SDG 7	Bezahlbare und saubere Energie	Strom- und Wärmemanagement, Grünstrom, Energieeffizienz	Umstieg auf Grünstrom, Prüfung alternativer Heiztechnologien und Effizienzmaßnahmen senken Energiebedarf und energiebedingte Emissionen.
SDG 8	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Unternehmensgrundsätze, Menschenrechte, Arbeitsschutz, faire Beschaffung	Unternehmensgrundsätze, Menschenrechts- und Arbeitsschutzrichtlinien sowie eine Beschaffungsrichtlinie (Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette)
SDG 9	Industrie, Innovation und Infrastruktur	Technologie- und Robotikpartnerschaften, effiziente Reinigungsprozesse	Kooperationen zu Reinigungsrobotik und digitalisierten Prozessen erhöhen Effizienz und reduzieren Energie- und Ressourcenverbrauch
SDG 11	Nachhaltige Städte und Gemeinden	Gebäudereinigung, Sicherheit, Grün- und Graupflege, Textil- und Hygieneservices	Saubere, sichere und funktionale Gebäude, Außenflächen und Infrastrukturen in der Region unterstützen ein lebenswertes städtisches Umfeld.
SDG 12	Nachhaltige/r Konsum und Produktion	Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinie, Abfall- und Ressourcenziele, Beschaffungsrichtlinie	Reduktionsziele für Abfall, ressourcenschonende Beschaffungspraktiken und der verstärkte Einsatz umweltfreundlicher Produkte fördern nachhaltige Produktion und Konsum.
SDG 13	Maßnahmen zum Klimaschutz	Klimastrategie, THG-Bilanz (Scopes 1–3), Transformationskonzept	Vollständige THG-Bilanz, ambitionierte Reduktionsziele und ein konkreter Maßnahmenplan leisten einen direkten Beitrag zur Begrenzung klimarelevanter Emissionen.
SDG 17	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	Lieferanten-, Technologie- und Sozialpartnerschaften, Netzwerke	Kooperationen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstandards entlang der Wertschöpfungskette

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.

Die Ziegle Dienstleistungsgruppe ist ein überwiegend regional tätiges Dienstleistungsunternehmen mit den Schwerpunkten Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen, Textil- und Hygieneservices sowie dem Handel mit Reinigungs- und Hygieneprodukten (Lutex GmbH) und Sauna-Zubehör (Schneider GmbH). Als Dienstleister mit ergänzendem Handelsgeschäft ist unsere Wertschöpfungskette im Vergleich zu produzierenden Unternehmen überschaubar, umfasst jedoch mehrere Stufen von der Beschaffung über Lagerung und Transport bis zur Dienstleistungserbringung beim Kunden und der Entsorgung von Materialien.

Stufen der Wertschöpfungskette

Die wesentlichen Stufen der Wertschöpfungskette von Ziegle lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Beschaffung und Einkauf: Einkauf von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, Wasch- und Pflegemitteln, Hygieneartikeln, Textilien (Arbeitskleidung, Tücher, Matten), Reinigungsmaschinen, Fahrzeugen, Persönlicher Schutzausrüstung (PSA), IT- und Sicherheitstechnik sowie Sauna- und Duftprodukten.
2. Lagerung und interne Logistik: Lagerung der Produkte an den Standorten der Lutex GmbH, sowie der Schneider GmbH, Kommissionierung und Verteilung an Objekte und Kunden, inklusive Fuhrparkmanagement.
3. Transport und externe Logistik: Transporte durch eigene Fahrzeuge (Service- und Lieferfahrzeuge) sowie durch Logistikdienstleister und Paketdienste zu Kunden und Objekten.
4. Dienstleistungserbringung beim Kunden: Gebäudereinigung (Unterhalts-, Glas- und Sonderreinigung, Außenanlagenpflege), Sicherheits- und Bewachungsleistungen, Textil- und Hygieneservices sowie die Anwendung der gehandelten Produkte vor Ort.
5. Wasch- und Aufbereitungsprozesse: Reinigung von Textilien (z. B. Matten, Tücher, Arbeitskleidung) in eigenen oder Partnerwäschereien mit entsprechendem Energie- und Wasserverbrauch und Chemikalieneinsatz.
6. Nutzung und Entsorgung: Entsorgung von Verpackungen, verbrauchten

Materialien, Rückständen und Altgeräten beim Kunden und an den eigenen Standorten sowie Rücknahme und Recycling ausgewählter Produkte.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Entlang dieser Stufen sind insbesondere folgende Nachhaltigkeitsaspekte wesentlich: klimarelevante Emissionen aus Fuhrpark, Logistik, Energieverbrauch und Pendelverkehr, Ressourcen- und Energieverbrauch (Strom, Wärme, Wasser, Chemikalien, Materialien), Abfallaufkommen und Recyclingquoten, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in Reinigung, Sicherheit und Logistik sowie menschenrechtliche und soziale Risiken in vorgelagerten Lieferketten (insbesondere bei Chemikalien, Textilien, PSA und Technik). Wir überprüfen Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette, mit Schwerpunkt auf eigene Standorte, den Fuhrpark und den Services (direkte Steuerung über Managementsysteme, Richtlinien und Schulungen) sowie auf den wesentlichen Lieferanten für Chemie, Textilien, Hygiene- und Technikprodukte. Dazu setzen wir die Beschaffungsrichtlinie, Umwelt- und Menschenrechtsanforderungen sowie nach Möglichkeit lieferantenspezifische Emissionsdaten (PCFs) ein.

Soziale und ökologische Probleme und Lösungsansätze

Die wesentlichen sozialen und ökologischen Herausforderungen sowie die entsprechenden Lösungsansätze sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Wir gehen mit Lieferanten, Logistikdienstleistern und weiteren Partnern in einen strukturierten Dialog, um Verbesserungen gemeinsam umzusetzen (z. B. Emissionsreduktion, Produktdesign und Arbeitsbedingungen).

Wertschöpfungsstufe / Aktivität	Typische ökologische und soziale Probleme	Prüfung der Kriterien
Beschaffung und Einkauf	• THG-Emissionen und Ressourcenverbrauch in Produktion und Vorlieferketten; Einsatz von Gefahr- und Schadstoffen; Verpackungsaufkommen • Risiken bzgl. Arbeitsrechten, Löhnen und Arbeitssicherheit in den Lieferketten (z. B. Textilproduktion, Chemie, Elektronik)	Ja
Lagerung und interne Logistik (insbesondere Lutex GmbH, Schneider GmbH)	• Energieverbrauch für Lagerflächen • Abfall durch Verpackungen und beschädigte Ware • Belastung der Mitarbeitenden durch körperliche Arbeit, • ergonomische Risiken	Ja



Transport und externe Logistik (Lieferanten → Lager → Kunden; Paketdienste, Speditionen)	• THG-Emissionen aus Straßentransport, Luftschadstoffe, • Lärm Fahrbelastung und Unfallrisiko bei Fahrerinnen und Fahrern • Lenk- und Ruhezeiten bei Dienstleistern	Ja
Eigener Fuhrpark und Pendelverkehr	• Klimarelevante Emissionen aus Diesel/Benzin; • Energieverbrauch • Verkehrsrisiken, • Belastungen durch Fahrzeiten, insbesondere für Objektleitungen und mobile Teams	Ja
Dienstleistungserbringung Reinigung und Textilservices	• Einsatz von Chemikalien; Wasser- und Energieverbrauch; Abfall durch Verbrauchsmaterialien und Verpackungen • Physische Belastungen (z. B. einseitige Bewegungen, Umgang mit Chemikalien), Arbeitszeiten, Sprach- und Informationsbarrieren	Ja
Dienstleistungserbringung Sicherheit	• Energieverbrauch und Emissionen durch Anfahrten und Dienstfahrzeuge • Ressourceneinsatz bei Technik Schichtarbeit, psychische Belastungen, Sicherheitsrisiken für Mitarbeitende	Ja
Nutzung und Entsorgung von Materialien, Verpackungen und Altgeräten	• Abfallaufkommen und ggf. problematische Abfälle • unzureichendes Recycling • Risiken bei Entsorgung in nachgelagerten Stufen (z. B. Elektroschrott, Chemikalienreste)	Ja

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die übergeordnete Verantwortung für Nachhaltigkeit in der Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie TOMORROW haben wir für die Ziegle Dienstleistungsgruppe in der Geschäftsführung und einem Führungsteam verankert. Gemeinsam definieren wir die strategische Ausrichtung, setzen verbindliche Ziele und überwachen die Zielerreichung.

Auf operativer Ebene ist das gesamte Unternehmen involviert, um eine ganzheitliche und nachhaltige Transformation zu ermöglichen. Führungskräfte und Mitarbeitende aller Ebenen spielen dabei gleichwertig wichtige Rollen.

Mit Unterstützung der Unternehmensberatung Funkelfeuer GmbH haben wir das aufzubauende Nachhaltigkeitsmanagement geplant und die interne Transformation in Workshops begonnen.

Zur Umsetzung der Strategie wurden Governance-Strukturen und Prozesse definiert. Die Gesamtverantwortung zur Umsetzung und Ergebnissicherstellung für Nachhaltigkeit liegt ebenso bei der Geschäftsführung zusammen mit einem kleinen Führungsteam (TOMORROW Kern-Team: Leitung des Qualitätsmanagements und IT-Leitung); ein erweitertes Projektteam (Handlungsfeld-Verantwortliche) koordiniert die Aktivitäten des Programms TOMORROW, treibt Maßnahmen voran und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung. Die bestehenden Managementsysteme (DIN EN ISO 9001, 14001 und 45001) werden konsequent genutzt und durch weitere Elemente (z. B. systematisches Energie- und Klimamanagement, Lieferantenmanagement, soziale Themen) ergänzt.

6. Regeln und Prozesse

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

Um die Nachhaltigkeitsstrategie fest im Unternehmen zu verankern, haben wir eine Vielzahl von internen Regeln, Prozessen und Standards festgelegt. Im Folgenden sind die zentralen Maßnahmen aufgelistet:

Richtlinien und Regeln

- Ziegle Code of Conduct
- Verhaltenskodex für Lieferanten (*iD060*)
- Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung
- Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten (Grundsaterklärung zu Menschenrechten)
- Richtlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt
- Arbeitsrichtlinie E-Mobilität
- Unternehmensgrundsätze
- Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie
- Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinie
- Richtlinie zum Umgang mit IT und Social Media
- Richtlinie für sozialen Dialog (in Unternehmensgrundsätzen ausführlich definiert)
- Wasser-Richtlinie

Standards

- DIN EN ISO 9001:2015 – zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem zur ganzheitlichen Prüfung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie
- DIN EN ISO 14001:2015 – zertifiziertes Umweltmanagementsystem
- DIN EN ISO 45001:2018 – zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem
- Energieaudit nach DIN EN 16247-1

Prozesse

- Regelmäßige Berichte und Fortschrittsbesprechung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf den monatlichen Abteilungs- und Objektleitermeetings in allen Bereichen
- Regelmäßiger strukturierter Erfahrungsaustausch im Zuge von Learning Loop Meetings
- Berichterstattung interne Nachhaltigkeitsfortschritte an Mitarbeitende im Zuge interner quartalsweiser Unternehmenskommunikation
- Quartalsweise Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen
- Jährliche Klimabilanzierung nach GHG-Protokoll und Analyse des Corporate Carbon Footprint (TOMMOROW Kernteam)
- Regelmäßige Auswertung und Analyse der Nachhaltigkeits-Kennzahlen (KPI Dashboard, Tomorrow Kern-Team, Nachhaltigkeitssoftware).

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.

Zur systematischen Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele haben wir für die vier Handlungsfelder der Strategie TOMORROW (siehe Kriterium 1) jeweils spezifische Leistungsindikatoren definiert. Diese werden kontinuierlich erfasst, analysiert und als Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie genutzt. Die nachfolgende Übersicht zeigt die zentralen Kennzahlen nach Handlungsfeldern.

Handlungs- feld	Handlungsbereich	Leistungsindikatoren / KPIs
RESOURCES (Ressourcen)	Emissionen	Jährliche Gesamtemissionen (Scope 1–3) in tCO ₂ e im Vergleich zum Basisjahr 2024
		Emissionen aus dem Fuhrpark
		Anteil elektrischer bzw. emissionsarmer Fahrzeuge in der Flotte
	Abfall (Verwaltung)	Gesamtgewicht Siedlungsabfälle, Papier, Holz, Bauschutt, Grünabfälle (in kg und tCO ₂ e)
	Abfall (Kundenobjekte)	Verbrauch Leergut (Flaschen/Kanister), Müllbeutel und Müllsäcke (in kg)
	Energie	Gesamtenergieverbrauch in Verwaltung und Kundenobjekten (in kWh)
		Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch
	Wasser	Wasserverbrauch in Verwaltung (in m ³)
	Reinigungsmittel	Anteil ökologischer Reinigungsmittel und Reinigungstextilien am Gesamtverbrauch
		Emissionen im Einkauf von Reinigungsmitteln
SERVICES	Mobilität	Anteil ÖPNV-Nutzung der Mitarbeitenden (in Erfassung)
	Nachhaltige Dienstleistungen	Anteil der Kunden, die nachhaltige Reinigungspakete in Anspruch nehmen
		Anzahl Neukunden für nachhaltige Services
	Qualität	durchschnittliche Dauer der Kundenverträge
PARTNER	Innovation	Anzahl digitaler und innovativer Lösungen im Einsatz (z. B. Robotik, IoT)
	Lieferantenmanagement	Anteil der Lieferanten, die auf ESG-Kriterien abgefragt/bewertet wurden
		Anteil der eingekauften Produkte, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden
PEOPLE	Kooperationen	Anzahl Mitgliedschaften in Nachhaltigkeits- und Branchenverbänden
	Arbeitssicherheit	Anzahl Arbeitsunfälle und -verletzungen
	Chancengleichheit	Altersstruktur und Verteilung nach Geschlecht
		Frauenquote in Führungspositionen
		Anteil verschiedener Nationalitäten (Diversity)
	Weiterbildung	Jährliche Stundenanzahl Weiterbildung je Mitarbeiter
		Anteil der Mitarbeitenden mit Jahresbeurteilung
		Anteil der Mitarbeitenden, die an Nachhaltigkeitsschulungen teilgenommen haben
	Mitarbeiterzufriedenheit	Fluktuationsrate

Die Konsistenz der erhobenen Daten wird durch mehrere Maßnahmen

sichergestellt: Die Klimabilanzierung erfolgt nach dem GHG-Protokoll und wird durch Funkelfeuer begleitet.

Die Erfassung der Umweltkennzahlen orientiert sich an den Anforderungen der DIN EN ISO 14001-Zertifizierung sowie an Vorgaben des DNK. Alle Kennzahlen werden zentral im KPI-Dashboard dokumentiert und später in die Nachhaltigkeitssoftware "Leadity" überführt, Verantwortlichkeiten sind klar zugeordnet. Berechnungsmethoden und Datenquellen werden nachvollziehbar festgehalten, sodass auch bei Software-Wechsel oder organisatorischen Änderungen die Vergleichbarkeit gewahrt bleibt.

Externe Audits im Rahmen der DIN EN ISO-Zertifizierungen sowie durch Nachhaltigkeitsratings (z. B. EcoVadis) überprüfen die Datenqualität regelmäßig. Zudem berücksichtigen wir bei der Auswertung externe Faktoren wie Unternehmenswachstum oder Auftragsschwankungen, um eine sachgerechte Interpretation der Entwicklung zu ermöglichen. Die Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele erfolgt regelmäßig durch die Geschäftsführung gemeinsam mit dem Führungsteam (QM-Leitung, IT-Leitung). In den wöchentlichen/monatlichen Jour-Fix-Meetings in allen Niederlassungen werden Fortschritte besprochen und Maßnahmen angepasst. Eine formale Evaluation durch ein Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist aufgrund der Unternehmensstruktur nicht vorgesehen. Die Geschäftsführung verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie direkt und berichtet regelmäßig intern sowie an relevante Stakeholder.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS So6-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Im Rahmen des Handlungsfelds Partner haben wir 2024 mit dem systematischen Aufbau eines ESG-basierten Lieferantenmanagements begonnen. Ein Lieferantenfragebogen wurde entwickelt, der Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte sowie das Nachhaltigkeitsmanagement der Lieferanten abfragt. Dieser wird aktuell an die Hauptlieferanten (ca. 15–20 Unternehmen) versendet, die den Großteil der Reinigungsmittel, -maschinen, Textilien und Hygieneartikel liefern. Diese Hauptlieferanten decken einen sehr hohen Anteil des Einkaufsvolumens ab. Ziegle hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2026 alle wesentlichen Lieferanten systematisch nach ESG-Kriterien zu bewerten.

Leistungsindikator EFFAS So6-02

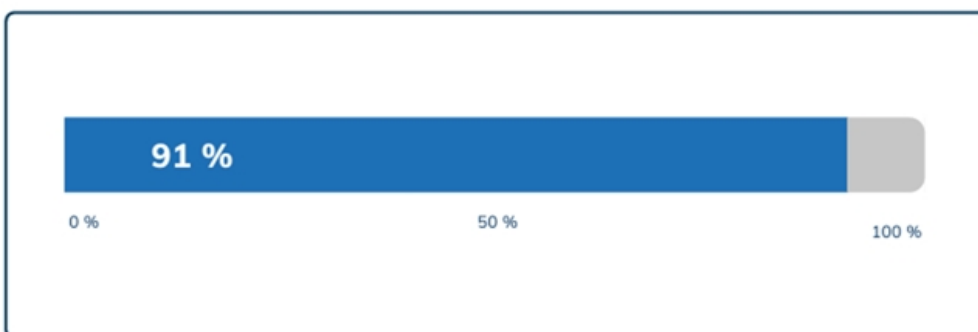
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditert wurden. [Link](#)

Wir selbst führen keine eigenen ESG-Audits bei Lieferanten durch. Allerdings verfügt ein relevanter Anteil der Hauptlieferanten über DIN EN ISO 14001 Zertifizierungen (Umweltmanagement) und weitere anerkannte

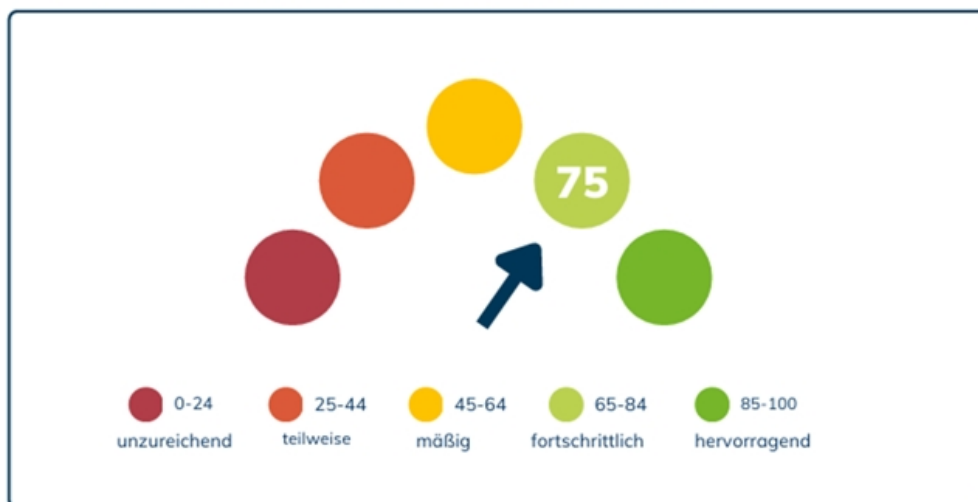
Nachhaltigkeitszertifikate (z. B. EU Ecolabel, Blauer Engel). Mittelfristig planen wir, die Auditierung auf Basis von Risikobewertungen auszubauen.

Anteil des Beschaffungsvolumen mit transparenter CSR-Performance: 91%
CSR-Performance Durchschnitt: 75

ANTEIL DES BESCHAFFUNGSVOLUMEN MIT TRANSPARENTER CSR-PERFORMANCE



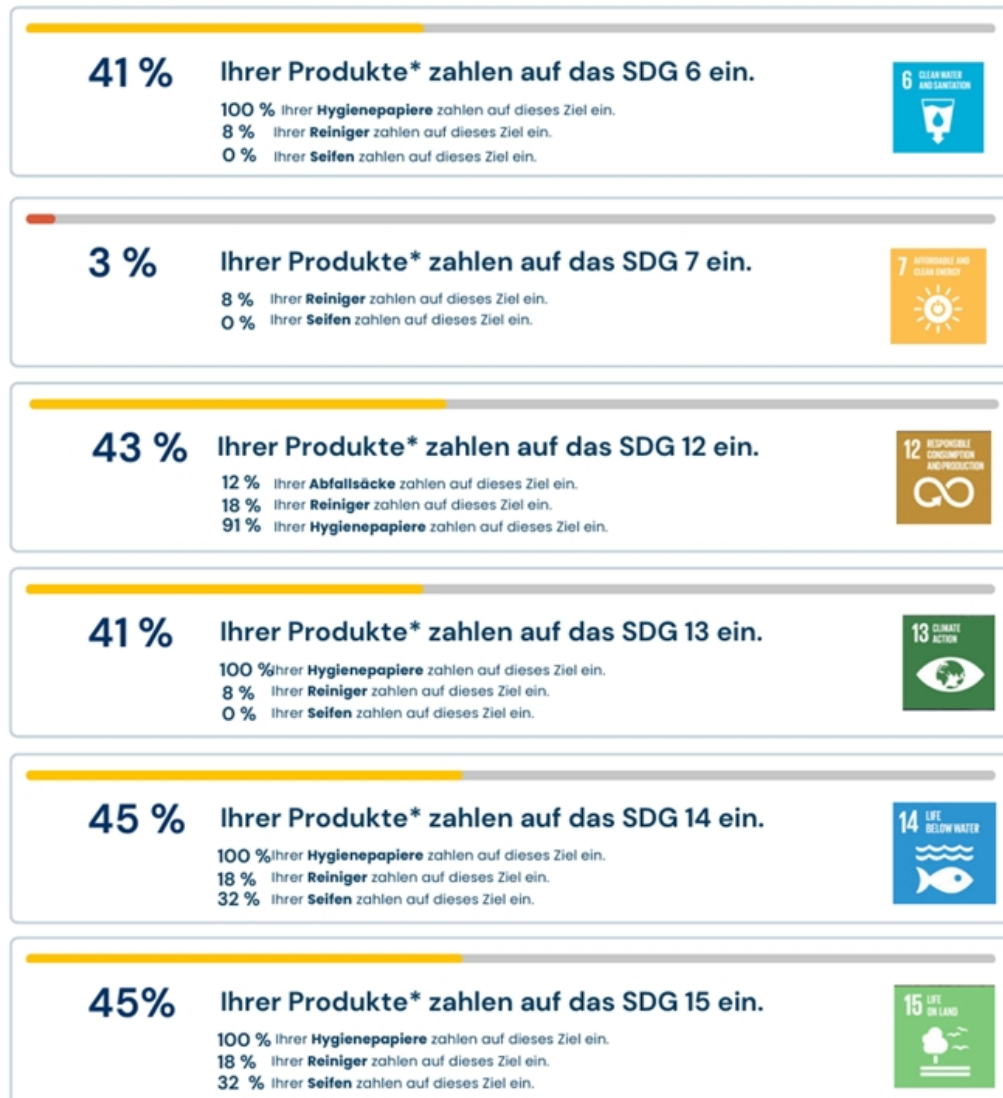
CSR-PERFORMANCE DURCHSCHNITT



SDG-Auswertung:

- 41% der Produkte zahlen auf das SDG 6 ein.
- 3% der Produkte zahlen auf das SDG 7 ein.
- 43% der Produkte zahlen auf das SDG 12 ein.
- 41% der Produkte zahlen auf das SDG 13 ein.
- 45% der Produkte zahlen auf das SDG 14 ein.
- 45% der Produkte zahlen auf das SDG 15 ein.

SDG-Auswertung



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.

Im Jahr 2024 haben wir begonnen, Zielvereinbarungen im Bereich Nachhaltigkeit in unser Vergütungssystem zu integrieren, dass an die Nachhaltigkeitsziele aus TOMORROW gekoppelt ist.



Als mittelständisches Familienunternehmen ist langfristige und nachhaltige Wertschöpfung seit Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Transformation zu einem nachhaltigen Dienstleister wird von allen Führungskräften und vielen Mitarbeitenden aktiv mitgetragen und die Zielerreichung gemeinsam verantwortet.

Um die Beteiligung und das Engagement aller Mitarbeitenden zu fördern, planen wir eine niedrigschwelliges Ideenmanagement zu etablieren. Mitarbeitende sollen zukünftig jederzeit Verbesserungsvorschläge – auch zu Nachhaltigkeitsthemen – einreichen. Eine Mitarbeiter App ist geplant. Die Geschäftsführung begrüßt jeden Beitrag.

Die Zielerreichungen werden durch das Nachhaltigkeitsteam TOMORROW und durch die Geschäftsleitung in regelmäßigen Abständen überprüft. In persönlichen Feedbackgesprächen wird den Mitarbeitenden der aktuelle Stand der Vorschläge mitgeteilt.

Unter anderem wurde dem Wunsch der Mitarbeitenden nach flexibleren Arbeitszeiten entsprochen. Hierzu wurde von der Kommission eine Arbeitszeitrichtlinie ausgearbeitet und durch die Geschäftsleitung verabschiedet.

Zur optimalen Verteilung unserer Unternehmensinhalte wurde eine Softwarelösung implementiert und für alle Mitarbeitenden in Betrieb genommen. Dadurch wird ein gleiches Informationsniveau gewährleistet.

Um weitere Ressourcen zu schonen wurde dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer digitalen Lösung zur Zeichnung von Verträgen entsprochen. Dadurch wurde der Papierverbrauch massiv reduziert.

Auch unsere Lieferanten für die Reinigungsschemie tragen zu einer nachhaltigeren Welt bei und haben eine spezielle ECO-Linie entwickelt, die den Ressourcenverbrauch erheblich senkt. Damit diese Produkte fachgerecht eingesetzt werden können, wurden unsere Mitarbeitenden im Umgang geschult.

Ganzheitlich wurden unsere Unternehmensgrundsätze und Leitlinien durch die Geschäftsführung komplett überarbeitet und unserer nachhaltigen Ausrichtung angepasst und den Mitarbeitenden über die oben genannte Softwarelösung zur Verfügung gestellt. Die Nachhaltigkeitsziele aus unserem Transformationsprogramm TOMORROW sind seit 2024 zentraler Bestandteil der Zielvereinbarungen der Geschäftsleitung. Hierzu zählen insbesondere Ziele in den Bereichen Ressourcenschonung, Digitalisierung, Mitarbeitendenzufriedenheit, nachhaltige Personalentwicklung sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung nachhaltiger Dienstleistungen. Die Zielerreichung wird regelmäßig gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam

überprüft und fließt in die Bewertung der obersten Führungsebene ein. Des Weiteren überprüft unser Qualitätsmanagement in regelmäßigen internen Audits, inwieweit die Ziele erreicht worden sind und ob ggf. weitere Maßnahmen zur Erreichung der Ziele nötig sind. Damit übernimmt die Geschäftsleitung unmittelbar Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

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.

Im Rahmen von 2 Workshops im Herbst 2024 und im Frühjahr 2025 haben wir mit dem gesamten Führungsteam und leitenden Mitarbeitenden aus allen Bereichen (insgesamt 15 Personen) die wesentlichen Stakeholder der Ziegle Dienstleistungsgruppe identifiziert und analysiert. Der Workshop wurde fachlich durch Funkelfeuer moderiert.

Für jeden Stakeholder wurden folgende Fragen beantwortet:

- Welche Interessen und Einflussfaktoren bestehen?
- Welche Auswirkungen – Herausforderungen (Risiken) und Potentiale (Chancen) ergeben sich?
- Muss weiter recherchiert oder interviewt werden?

Die Meinung von Stakeholdern, die nicht direkt am Workshop teilnahmen (z. B. Kunden, Banken, Verbände), wurde von den beteiligten Führungs- und Vertriebsmitarbeitenden aus zahlreichen Vorgesprächen wiedergegeben.

Übersicht der wesentlichen Stakeholder

Stakeholder	Interessen	Risiken	Chancen
(potentielle) Mitarbeitende	Faire/sichere Arbeitsbedingungen, Gesundheit Weiterbildung, Vergütung,	Fachkräftemangel, Fluktuation, Krankheitsquote	Mitarbeitergewinnung, -bindung, Produktivität, Unternehmenskultur, Image
Führungskräfte	Strategische Ausrichtung, Ressourcen, Entscheidungsbefugnisse, Zielerreichung	Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, Ressourcenknappheit	Wettbewerbsvorteile, Effizienzsteigerung, Mitarbeitermotivation
Gesellschafter/ Familie	Langfristige Wertschöpfung, Unternehmenswert, Reputation, Nachfolge	Regulatorische Anforderungen, Reputationsrisiken, Investitionsbedarf	Zukunftsfähigkeit, Marktposition, nachhaltige Wertschöpfung
Kunden	Servicequalität, Zuverlässigkeit, nachhaltige Dienstleistungen, Preis-Leistung, Compliance	Verlust von Aufträgen bei unzureichender Nachhaltigkeitsperformance, Preisdruck	Kundenbindung, langfristige Verträge, Weiterempfehlungen, neue Geschäftsfelder, Ausschreibungen
Lieferanten	Langfristige Geschäftsbeziehungen, faire Konditionen, Planungssicherheit	Lieferkettenrisiken (sozial, ökologisch), Abhängigkeiten	Kooperationen für nachhaltige Innovationen, gemeinsame Entwicklung
Branche(n)-verbände	Branchenstandards, Interessenvertretung, Erfahrungsaustausch	Regulatorische Verschärfungen, Kosten, Green-washing	Best-Practice-Austausch, Umdenken, Lobbyarbeit, Netzwerk
Politik/ Behörden	Compliance, Arbeits-/Umweltschutz, Verständnis f. Handwerk	Sanktionen bei Verstößen, schärfere Regulierung	Förderprogramme, öffentliche Aufträge, Reputation
Nachbarschaft/ Anwohner	Lärmschutz, Umweltschutz, lokale Beschäftigung, Zusammenhalt	Beschwerden, Konflikte	Gute Nachbarschaft, lokale Akzeptanz, Image
Schulen/ Bildungseinrichtungen	Ausbildungsplätze, Praktika, Kooperationen, duale Studierende	Fachkräftemangel	Nachwuchsgewinnung, Employer Branding
Vereine (Sport, Kultur, lokal)	Sponsoring, Engagement, lokale Verbundenheit Image	Geringe direkte Risiken	Reputation, Mitarbeitergewinnung, lokale Verankerung
Konkurrenz/ Wettbewerber	Marktanteile, Innovationen, Standards	Wettbewerbsdruck, Preiskampf	Branchenstandards, Kooperationen bei Großprojekten
Banken/ Finanzinstitute/ Versicherungen	Kreditwürdigkeit, ESG-Performance, Risikomanagement, Schadensprävention, Compliance	Höhere Prämien (schlechtere Finanzierungsbedingungen) bei schlechtem Risikomanagement/ ESG-Performance	Zugang zu besseren Finanzierungsbedingungen bei gutem ESG/Risikomanagement

Priorisierung der Stakeholder

Die Stakeholder wurden nach ihrer Relevanz für die Nachhaltigkeitsstrategie priorisiert:

Priorität	Stakeholder-Gruppen
SEHR HOCH	Mitarbeitende, Kunden, Gesellschafter, Führungskräfte
HOCH	Lieferanten, Banken, Politik/Behörden
MITTEL	Branchenverbände, NGOs, Schulen/ Bildungseinrichtungen
GERING	Nachbarschaft, Vereine, Wettbewerb, Versicherungen

Die Priorisierung basiert auf der Einflussnahme der Stakeholder auf die

Geschäftstätigkeit sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Stakeholder (doppelte Wesentlichkeit).

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.

Unser Kerngeschäft umfasst professionelle Reinigungsdienstleistungen mit einem Team von über 1.300 Mitarbeitenden. Die nachfolgende Darstellung zeigt die wesentlichen Aspekte dieser Dienstleistungen sowie deren ökologische und soziale Nachhaltigkeitswirkungen.

Aspekte der Dienstleistungen	Soziale und ökologische Auswirkungen
Anfahrt und Abfahrt	Klimawirkung durch unternehmenseigene Fahrzeugflotte: 408,82 t CO ₂ e
Einkauf Reinigungskemikalien	Ressourcenbeanspruchung und Emissionen in der Produktherstellung: 207,91 t CO ₂ e (IGEFA-Produkte)
Einkauf Reinigungstextilien	Rohstoffbedarf und klimarelevante Emissionen bei der Fertigung
Einkauf von Reinigungsmaschinen und Investitionsgütern	Ressourcenintensität und Emissionen in der Anlagengüterproduktion: 881,22 t CO ₂ e
Vorgelagerte Transporte	Logistikbedingte Emissionen für Materiallieferungen: 85,85 t CO ₂ e
Verwendung Reinigungskemikalien	Potenzielle Freisetzung von Schad- und Gefahrstoffen sowie Abwasseranfall. Positiver Effekt: Optimierte Luftqualität in Innenräumen durch emissionsarme Dr. Schnell-Produktformulierungen
Reinigungsleistung	• Strombedarf bei Maschineneinsatz im Kundenobjekt: 93 t CO₂e • Wasserverbrauch während der Reinigungsarbeiten • Soziale Dimension: Gesundheitsschutz und sichere Arbeitsbedingungen für Reinigungskräfte • Positiver Effekt: Lebensdauerverlängerung von Böden und Oberflächen durch fachgerechte Pflege
Entsorgung	End-of-Life-Emissionen bei der Materialentsorgung; Abfallmengen: Verpackungen von Reinigungsprodukten, Verbrauchsmaterialien

Die dargestellten Nachhaltigkeitswirkungen wurden im Jahr 2024 durch eine umfassende THG-Bilanzierung systematisch erfasst und bewertet. Detaillierte Informationen zur Ressourcennutzung und zu klimarelevanten Emissionen sind in den Kriterien 11-13 dargelegt. Die weiterführenden sozialen und

ökologischen Wirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette wurden bereits in Kriterium 4 beschrieben. Zur kontinuierlichen Verbesserung der allgemeinen Performance sowie speziell der Nachhaltigkeitsperformance sowohl in den eigenen Dienstleistungen als auch im Unternehmen insgesamt verfolgen wir folgende Innovationsansätze:

Digitale Reinigungs- und Einsatzplanung

Durch den Einsatz einer App-basierten Tourenplanung digitalisieren wir die Reinigungs- und Einsatzplanung bei Ziegle. Diese Maßnahme ermöglicht eine Verringerung von Leerfahrten sowie des Papierverbrauchs. Die Umsetzung erfolgt kurzfristig und trägt zur Reduktion von Treibstoffemissionen, Papiermüll und ineffizienter Ressourcenallokation bei.

Nachhaltige Reinigungsmethoden

Durch innovative Methoden wie Trockenreinigung, optimierte Dosiersysteme und den Einsatz von Reinigungsrobotern sowie umweltschonenden Reinigungsmitteln und Textilien wird der Anteil ressourcenschonender Reinigungsverfahren schrittweise erhöht und deren Wirksamkeit kontinuierlich getestet und verbessert.

Nachhaltigkeitsworkshops

Sämtliche Führungskräfte und Mitarbeitende werden in unternehmensweite Nachhaltigkeitsworkshops und Transformationsinitiativen eingebunden. Dies versetzt sie in die Lage, aktiv an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen mitzuwirken und schafft ein gemeinsames Verständnis für nachhaltige Arbeitsabläufe. Im Rahmen des kontinuierlichen Transformationsprojekts werden systematisch Kompetenzen aufgebaut und die Entwicklung innovativer Lösungsansätze gefördert.

Lieferantenkooperation für nachhaltige Beschaffung

In enger Zusammenarbeit mit "Dr. Schnell", dem Hauptlieferanten für Reinigungschemikalien, optimieren wir die Beschaffung auf Basis von Emissionsdaten und führen einen kontinuierlichen Dialog zu erweiterten CO₂-Informationen. Lieferantenspezifische Product Carbon Footprints (PCF) liegen bereits vor. Zukünftig werden weitere Produkte und Dienstleistungen durch technologische Fortschritte und regulatorische Entwicklungen mit CO₂-Daten versehen. Bei Investitions- und Anlagegütern wird bereits beim Einkauf auf Nachhaltigkeitskriterien und Emissionswerte geachtet. Der Austausch mit den wichtigsten Lieferanten von Anlagegütern wird intensiviert, um die Emissionen bei Investitionsgütern (881,22 t CO₂e) zu verringern.

Wirkungsmessung der Innovationen

Alle geplanten Maßnahmen – sowohl aus der Klimastrategie als auch aus allen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie planen und kontrollieren wir in einer Kennzahlenübersicht (KPI-Dashboard). Zielerreichung und Wirkung überwachen wir regelmäßig. Erfolgreiche und wirkungsvolle Maßnahmen werden fortgesetzt bzw. verstärkt, ineffiziente Maßnahmen werden angepasst oder beendet und durch neue Maßnahmen ersetzt. Auf diese Art stellen wir ein sinnvolles Maß an Lernerfahrungen aus Innovationen sicher.

Ideenmanagement und Innovationsbudget

Zur systematischen Förderung von Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette und zur aktiven Einbindung von Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern in Innovationsaktivitäten planen wir die Implementierung eines strukturierten Ideenmanagement-Systems. Dieses soll Mitarbeitervorschläge systematisch erfassen, bewerten und bei erfolgreicher Umsetzung angemessen würdigen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Die Energieeffizienz der Reinigungsleistung wurde bislang noch nicht gemessen und eine Verbesserung kann daher zurzeit nicht quantifiziert werden.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Ein spezifisches Innovationsbudget für Nachhaltigkeitsinitiativen existiert derzeit noch nicht, ist jedoch für die kommenden Geschäftsjahre vorgesehen, um gezielt Mittel für die Erprobung innovativer Technologien und Verfahren zur Verfügung zu stellen.

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 Gebäudereinigung bei der Ziegle GmbH basiert auf dem Einsatz unterschiedlicher natürlicher Ressourcen. Durch die Durchführung einer umfassenden Klimabilanzierung konnten wir die Hauptverbrauchsquellen systematisch erfassen und deren Umweltwirkungen transparent machen. Unsere Geschäftsführung hat im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie erkannt, dass eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs sowohl ökologisch als auch ökonomisch von zentraler Bedeutung ist. Im operativen Geschäft der Gebäudereinigung werden folgende natürliche Ressourcen in relevantem Umfang beansprucht:

Energie

- Elektrischer Strom (für Reinigungsgeräte, Büroausstattung, Beleuchtung)
- Erdgas (für Heizung und Warmwasserbereitung)
- Kraftstoffe – Diesel und Benzin (für Fahrzeugflotte und mobile Reinigungseinheiten)

Wasser

- Trinkwasser (für Reinigungsprozesse)

Reinigungsmaterialien und Verbrauchsgüter

- Reinigungsmittel und Pflegeprodukte
- Textilien und Wischtücher
- Reinigungsgeräte und Verschleißteile

- Büromaterialien

Abfall

- Restmüll und gemischte Verpackungen
- Papier und Kartonagen
- Kunststoffabfälle
- Sonderabfälle (z. B. Chemikalienreste, sofern vorhanden)

Die nachfolgende Übersicht zeigt den quantifizierten Ressourcenverbrauch der Ziegle GmbH für das Berichtsjahr 2024:

Ressourcen	Einheit	Verbrauch 2024
Stromverbrauch	kWh	184.864
Erdgasverbrauch	kWh	82.930
Kraftstoffverbrauch (Diesel)	Liter	129.555
Kraftstoffverbrauch (Benzin)	Liter	36.688
Wasserverbrauch	m ³	466
Papier und Pappe (Abfall)	kg	2.000
Siedlungsabfälle	kg	16.250
Holz	kg	17.280
Bauschutt unbelastet	kg	1.820
Grünabfälle		2.500
Leergut, Flaschen Kanister	kg	4.231
Müllbeutel	kg	25.914
Reinigungsmittel	kg	63.179

Die dargestellten Verbrauchswerte für das Jahr 2024 wurden im Rahmen der ersten vollständigen Klimabilanzierung systematisch erfasst. Die Datenerhebung erfolgte durch die zentrale Verwaltung in Abstimmung mit den Objektleitungen sowie durch Auswertung von Energieabrechnungen, Tankbelegen und Abfallentsorgungsnachweisen. Wir haben erkannt, dass insbesondere der Energieverbrauch (Strom, Gas, Kraftstoffe) sowie der Wasserverbrauch die wesentlichen Ressourcenverbräuche darstellen. Daher wurden konkrete Reduktionsziele in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert (siehe Kriterium 3).

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.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt

Aus der Geschäftstätigkeit der Ziegle Dienstleistungsgruppe ergeben sich folgende wesentliche Risiken im Hinblick auf Ressourcenmanagement und Umweltwirkungen

Risiken durch Einsatz von Reinigungschemikalien

- Unsachgemäßer Umgang oder Dosierung von Reinigungsmitteln kann zu:
 - Umweltbelastungen (Wasser, Boden)
 - Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende
 - Verstößen gegen Umweltvorschriften führen.

Abfall- und Kreislaufwirtschaftsrisiken

- Unzureichende Mülltrennung oder ineffiziente Abfallprozesse können:
 - negative Umweltauswirkungen
 - erhöhte Entsorgungskosten
 - rechtliche Risiken (z.B. Kreislaufwirtschaftsgesetz) nach sich ziehen.
- Der Einsatz von Einwegmaterialien (z.B. Müllsäcke, Gebinde) stellt ein Risiko für steigende Ressourcenverbräuche dar.

Mobilitätsrisiken

- Hohe Fahrleistung im Rahmen der Dienstleistungen führt zu:
 - CO₂-Emissionen
 - Abhängigkeit von Kraftstoffpreisen
- Verzögerungen beim Ausbau der Elektromobilität (z.B. Ladeinfrastruktur, Verfügbarkeit von Fahrzeugen) können die Reduktionsziele gefährden.

Ressourcenmanagement: Strategie, Ziele, Maßnahmen und Steuerung

Ziegle verfolgt einen systematischen Ansatz zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs über alle Geschäftsbereiche hinweg. Das Ressourcenmanagement ist integraler Bestandteil der Klimastrategie und orientiert sich an den übergeordneten Klimazielen des Unternehmens

(Scope 1 & 2: -40% bis 2034, -89% bis 2045, gemäß Transformationskonzept 2024). Die Ressourcenstrategie umfasst vier Schwerpunkte:

- Energiemanagement (Strom, Erdgas) in Verwaltung und Objekten
- Abfallreduktion und Kreislaufwirtschaft (Verwaltung und Objekte)
- Mobilität und Fuhrpark (Elektrifizierung, alternative Verkehrsmittel)
- Lieferkettenoptimierung (Reduktion Direktbelieferungen, Materiallogistik)

Quantitative Ressourcenziele mit IST- und Zielwerten

Wir haben für die gesamte Unternehmensgruppe für alle wesentlichen Ressourcen quantifizierte Reduktions- bzw. Ausbauziele definiert, die im KPI-Dashboard kontinuierlich überwacht werden (Stand: 19.01.2026):

Ressource / Kennzahl	Einheit	Ziel 2026	Ziel 2028
Energie/ Strom (Verwaltung)			
Lutex GmbH	kWh	47.849 (-10%)	45.191 (-15%)
Schneider GmbH	kWh	31.852 (-10%)	30.082 (-15%)
Ziegle Holding GmbH	kWh	66.029 (-10%)	62.361 (-15%)
Energie -Objekte			
Stromverbrauch Reinigungsobjekte		-10%	-15%
Erdgas (langfristig)			
Reduktionsziel	%	-30% (2034)	-80% (2045)
Abfall – Verwaltung			
Papier	kg	1.700 (-15%)	1.600 (-20%)
Siedlungsabfälle	kg	13.813 (-15%)	13.000 (-20%)
Holz	kg	14.688 (-15%)	13.824 (-20%)
Bauschutt unbelastet	kg	1.365 (-25%)	1.274 (-30%)
Grünabfälle	kg	2.125 (-15%)	2.000 (-20%)
Abfall - Objekte			
Leergut/Flaschen/Kanister	kg	4.020 (-5%)	3.809 (-10%)
Müllbeutel/Müllsäcke	kg	24.619 (-5%)	23.323 (-10%)

Konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung

Zur Erreichung der quantifizierten Ressourcenziele haben wir für Ziegle folgende konkrete Maßnahmen definiert und implementiert bzw. geplant:

Energie

- Stromreduktion Verwaltung: Senkung des Energieverbrauchs um 10% bis 2026 an

allen drei Standorten (Lutex GmbH, Schneider GmbH, Ziegle GmbH, Ziegle Holding GmbH) durch Optimierung der Gebäudetechnik und Sensibilisierung der Mitarbeitenden

- Strombezug von Ökostrom bis 2045 von 100%
- Stromreduktion Objekte: Systematische Erfassung und Optimierung des Energieverbrauchs in Reinigungsobjekten (Ziel: -10% bis 2026)
- Erdgas: Prüfung der Anschaffung einer Wärmepumpe zur Reduktion des Erdgasverbrauchs um 30% bis 2034 und 80% bis 2045 (ca. 1% der Scope 1+2 Emissionen in 2034, ca. 3% in 2045)

Wasser

- Schulung und Sensibilisierung zur Wassereinsparung bei allen Prozessen

Abfall

- Papier: Digitalisierung von Prozessen zur Reduktion (- 15% bis 2026, - 20% bis 2028)
- Siedlungsabfälle: Konsequente Mülltrennung und Abfallvermeidung (-15% bis 2026, -20% bis 2028)
- Holz: Optimierung Entsorgung und Wiederverwendung (-15% bis 2026, -20% bis 2028)
- Bauschutt unbelastet: Optimierte Entsorgungsprozesse (-25% bis 2026, -30% bis 2028)
- Grünabfälle: Reduktion durch optimierte Grünflächenpflege (-15% bis 2026, -20% bis 2028)
- Leergut/Flaschen/Kanister: Optimierung der Rücknahme- und Kreislaufsysteme für Reinigungsmittelgebinde (-5% bis 2026, -10% bis 2028)
- Müllbeutel/Müllsäcke: Reduktion durch optimierte Beschaffung und Einsatz (-5% bis 2026, -10% bis 2028).

Mobilität/Kraftstoffverbrauch

- Der Kraftstoffverbrauch wird gesenkt durch die Elektrifizierung des Fuhrparks: Aufstockung von 8 E-Fahrzeugen (2024) auf 23 bis 2026 und 38 bis 2028 (fast Ver fünffachung innerhalb von 4 Jahren).

Monitoring und Steuerung

Das Ressourcenmanagement wird über ein zentrales KPI-Dashboard und die neue Nachhaltigkeitssoftware gesteuert, dass alle wesentlichen Ressourcenkennzahlen konsolidiert und regelmäßig aktualisiert wird. Für jede Ressourcenkennzahl sind definiert:

- IST-Wert 2024 (Basislinie für Zielmessung)
- Zielwerte 2026 und 2028 (absolute Werte + prozentuale Veränderung)
- Verantwortlichkeiten (z. B. Standort, Bereich)
- Einheiten (kg, kWh, tCO₂e, Anzahl, %)
- Abweichungsanalyse (SOLL vs. IST) zur Steuerung

Da erst mit der Erstellung des DNK-Berichtes das KPI-Dashboard fertiggestellt wurde und die Maßnahmenfortschritte erst zukünftig kontrolliert werden, kann noch keine Aussage über Fortschritte getätigt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Das Gesamtgewicht des Abfalls beträgt 38,58 Tonnen.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Das Gesamtgewicht des recyclebaren Abfalls beträgt 22,59 Tonnen.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Der Gesamtenergieverbrauch aller Standorte in Form von Strom betrug im Jahr 2024

184.864 kWh. Außerdem wurden 139.084 kWh an Erdgas verbraucht.

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.

Um die wichtigsten Emissionsquellen und Herausforderungen der Ziegle Dienstleistungsgruppe im Hinblick auf klimarelevante Emissionen zu bewerten, haben wir einen Corporate Carbon Footprint (CCF) nach dem Corporate Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHGP) für das Berichts- und Basisjahr 2024 erstellt. Die gesamten Treibhausgasemissionen betragen rund 2.611,43 t CO₂e.

Verteilung der Emissionen nach Scopes (Basisjahr 2024):

Scope	Inhalt	Emissionen (t CO ₂ e)	Anteil
Scope 1	Direkte Emissionen (Fuhrpark, Erdgasheizungen)	ca. 432	ca. 16,5%
Scope 2	Eingekaufter Strom und Fernwärme	ca. 87,4	ca. 3,3 %
Scope 3	Vor- und nachgelagerte Emissionen der Wertschöpfung	ca. 2.092	ca. 80,2 %

Scope 1 repräsentiert mit 431,76 t CO₂e 16,5 % der Gesamtemissionen. Der Großteil der Emissionen lässt sich hierbei auf die direkten Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen (Scope 1.2.) zurückführen, die aus der Nutzung des eigenen Fuhrparks entstehen.

Die **Scope 2** Emissionen summieren sich auf 87,35 t CO₂e und bilden mit 3,3 % der Gesamtemissionen somit den mit Abstand kleinsten Anteil. Diese stammen aus dem Stromverbrauch und der Fernwärme an den Standorten von Ziegle.

Die in **Scope 3** bilanzierten Emissionen belaufen sich auf 2.092,37 t CO₂e und entsprechen damit 80,1 % der Gesamtemissionen. Der Großteil der Emissionen entfällt hier auf die eingekauften Waren und Dienstleistungen (Nachunternehmen) (Scope 3.1) und die Pendelfahrten (Scope 3.7).

Wesentliche Scope-3-Quellen (Auswahl):

Kategorie	Beispiele / Inhalte	Bedeutung
Gekaufte Waren und Dienstleistungen (Nachunternehmer)	Zukauf von Reinigungsdienstleistungen, IGEFA-Produkten	Größte Einzelkategorie
Pendleremissionen	Arbeitswege der Mitarbeitenden, v. a. Pkw-Nutzung	Sehr hoher Anteil
Investitionsgüter	Maschinen, Container, Fahrzeuge, Ausstattung	Relevanter Beitrag
Vorgelagerter Transport & Vertrieb	Logistikdienstleistungen, u. a. Transporte durch IGEFA	Ergänzend wichtig
Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen	Vorkettenemissionen von Diesel, Benzin, Strom, Erdgas, Fernwärme	Ergänzend zu Scope 1 und 2
Nutzung verkaufter Produkte	Stromverbrauch bei der Erbringung von Dienstleistungen	Kleinere, aber relevante Kategorie

Die größte Herausforderung besteht für unser Unternehmen damit darin, die umfangreichen Scope-3-Emissionen zu reduzieren, die stark von Lieferketten, Nachunternehmen, Logistik und Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden abhängen und daher nur mittelbar beeinflussbar sind.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen haben wir uns klare mittel- und langfristige Klimaziele gesetzt. Langfristig verfolgen wir das Ziel, bis spätestens

2045 als gesamtes Unternehmen klimaneutral zu sein. Dazu sollen die Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2045 um mindestens 89 % reduziert werden; die verbleibenden rund 11 % sollen durch geeignete Neutralisations- und Kompensationsprojekte ausgeglichen werden, die hohen Qualitäts- und Kompensationsstandards entsprechen müssen.

Mittelfristig streben wir an, die Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2034 um mindestens 40 % gegenüber dem Basisjahr 2024 zu senken. Ausgehend von rund 519 t CO₂e in Scope 1 und 2 im Jahr 2024 ergibt sich ein Zielwert von 311 t CO₂e für 2034. Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, unsere Scope 3 Emissionen bis 2030 um rund 30 % gegenüber 2024 zu reduzieren. Für Scope 3 ergibt sich aus etwa 2.092 t CO₂e im Basisjahr 2024 ein Zielwert von 1.464 t CO₂e im Jahr 2030.

Die Reduktionspfade berücksichtigen das prognostizierte Unternehmenswachstum, das heißt, sie beziehen sich auf einen fortgeschriebenen Business-as-usual-Emissionswert. CO₂-Kompensation, Produktionsreduktion, Qualitätsminderung sowie die Auslagerung von Produktionsprozessen oder Teilprozessen werden bei der Zielerreichung ausdrücklich nicht berücksichtigt. Die Ziele sind so gestaltet, dass sie den Bedingungen der BAFA entsprechen.

Klimaziele der Ziegle Dienstleistungsgruppe (Überblick):

Bereich	Zielsetzung	Basisjahr / Wert	Zielwert / Zeitpunkt
Scope 1 + 2 (2034)	Mind. 40 % Reduktion	2024: ca. 519 t CO ₂ e	311 t CO ₂ e bis 2034
Scope 1 + 2 (2045)	Mind. 89 % Reduktion, Rest Kompensation	2024 als Referenzpfad	Klimaneutralität in 2045
Scope 3 (2030)	Ca. 30 % Reduktion	2024: ca. 2.092 t CO ₂ e	1.464 t CO ₂ e bis 2030
Gesamtunternehmen	Klimaneutralität	Basisjahr 2024	Spätestens 2045

Zur Erreichung der Klimaziele setzen wir als Unternehmen in allen relevanten Emissionsbereichen gezielte Strategien und Maßnahmen um. In **Scope 1** liegt der Schwerpunkt auf der **Dekarbonisierung der Fahrzeugflotte**, da sie den größten Teil der direkten Emissionen verursacht. Der Anteil von Elektrofahrzeugen soll bis 2034 auf etwa 60 % und bis 2045 auf mindestens 95 % steigen. In diesem Zusammenhang wurden bereits Lademöglichkeiten auf dem Firmengelände ausgeweitet und weitere werden gegenwärtig mit der Stadtverwaltung geplant. Begleitend planen wir **Schulungen zum umweltbewussten Fahren** und eine **Optimierung der Routenplanung**, um Fahrstrecken und Kraftstoffverbrauch zu senken.

Bei der **Gebäudeheizung** prüfen wir einen **Brennstoffwechsel weg von Erdgas**, zum Beispiel durch Wärmepumpen oder einen stärkeren Umstieg auf Fernwärme, um den Erdgasverbrauch bis 2034 deutlich und bis 2045 weitgehend zu ersetzen.

In **Scope 2** konzentriert sich unser Unternehmen auf **Grünstrom** und **Energieeffizienz**. Der Anteil erneuerbarer Energien am Strombezug soll bis 2034 auf 50 % und bis 2045 auf 100 % steigen. Parallel dazu werden **verbrauchsstarke Waschmaschinen und Trockner schrittweise durch hocheffiziente Geräte ersetzt**. Für Standorte mit Fernwärmebezug wird von einer deutlichen Emissionsreduktion bis 2034 und weitgehender Klimaneutralität bis 2045 ausgegangen.

In **Scope 3** adressieren wir vor allem **Nachunternehmen** und **Beschaffung**. Der Einsatz von Nachunternehmen, insbesondere bei Bestandsaufträgen, soll reduziert und Leistungen verstärkt **wieder inhouse erbracht** werden. Bei eingekauften Waren und Dienstleistungen nutzen wir, wo möglich, **lieferantenspezifische Emissionswerte (Product Carbon Footprints)**; der **Beschaffungsprozess** wird so ausgerichtet, dass Emissionskennzahlen systematisch in Einkaufsentscheidungen einfließen.

Die **Pendleremissionen** sollen durch **Anreize für klimafreundliche Mobilität** gesenkt werden (z. B. Jobtickets, Fahrradleasing, Mitfahrangebote, „green incentives“) sowie durch ein erweitertes **Homeoffice-Angebot**, wo dies betrieblich möglich ist. Zudem wird der verstärkte **Einsatz von Reinigungsrobotern** geprüft, um Anfahrten von Mitarbeitenden zu verringern.

Bei den **Investitionsgütern** achtet unser Unternehmen stärker auf **Nachhaltigkeit und Emissionswerte**, setzt auf den Dialog mit Lieferanten sowie auf **interne Wiederverwendung und Reparatur**, um Nutzungsdauern zu verlängern. In der **Nutzungsphase verkaufter Produkte und Dienstleistungen** sollen verstärkt **energiesparende Geräte und Eco-Alternativen** eingesetzt werden, um den Stromverbrauch bei Kundinnen und Kunden und damit verbundene Scope-3-Emissionen zu reduzieren.

Zentrale Reduktionsmaßnahmen (Auszug):

Bereich	Schwerpunkte der Maßnahmen
Scope 1 – Fuhrpark	Umstellung auf Elektrofahrzeuge, Fahrtrainings, optimierte Routen
Scope 1 – Gebäude	Brennstoffwechsel weg von Erdgas, Prüfung von Wärmepumpen/Fernwärme
Scope 2 – Strom	Umstieg auf Grünstrom, Energieeffizienz, Austausch alter Geräte
Scope 3 – Nachunternehmer	Reduktion von Nachunternehmen, verstärkte Inhouse-Leistung
Scope 3 – Beschaffung	Nutzung von Product Carbon Footprints, emissionsbasierte Beschaffung
Scope 3 – Pendeln	Jobtickets, Fahrradleasing, Mitfahrgelegenheiten, Homeoffice, "green incentives"
Scope 3 – Investitionsgüter	Nachhaltige Beschaffung, längere Nutzung und Reparatur von Anlagegütern
Scope 3 – Logistik	Dialog mit Logistikdienstleistern, z. B. geringere Lieferfrequenzen

Die beschriebenen Ziele und Maßnahmen wurden auf Basis der Klimabilanz 2024 und des Transformationskonzepts im Jahr 2025 erstmals in dieser Form strukturiert und mit einem quantitativen Reduktionspfad hinterlegt. Ab dem Basisjahr 2024 wollen wir jährlich eine THG-Bilanz nach GHG-Protokoll erstellen, um die Entwicklung der Emissionen in allen Scopes mit den Zielpfaden für 2030, 2034 und 2045 zu vergleichen.

Da Zielsystematik und Monitoring aktuell im Aufbau sind, liegen noch keine mehrjährigen Erfahrungswerte zur Zielerreichung vor. Über konkrete Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen und der Erreichung der Zwischenziele kann daher erst in zukünftigen DNK-Erklärungen berichtet werden. Der jährliche Monitoring-Prozess ist so ausgestaltet, dass Abweichungen vom Zielpfad früh erkannt und Maßnahmen entsprechend angepasst werden können.

Berechnungs- und Bilanzierungsrahmen

Aspekt	Ausgestaltung bei Ziegle
Standard	Corporate Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHGP)
Basisjahr	2024
Gesellschaften	Ziegle Holding GmbH, Ziegle GmbH, Ziegle Sicherheit und Bewachung GmbH, Lutex GmbH, Schneider GmbH
Scopes	Scope 1, 2 und relevante Scope 3 Kategorien
Emissionsfaktoren	UBA, EPA, DEFRA, ADEME, EEA, NAICS
Methoden	Verbrauchs-, gewichts-, distanz- und kostenbasierte Berechnungen

Zur Steuerung der Klimaziele nutzen wir verschiedene Monitoring- und Managementinstrumente, darunter das Funkelfeuer Klima-Reduktions- und Monitoringtool auf Excel-Basis sowie eine Maßnahmenplanung über den Microsoft Teams Planner. Ergänzend wurden Klima-KPIs definiert (z. B. THG-Emissionen je Geschäftsumsatz, je Mitarbeitenden, je gereinigtem Quadratmeter, je Objekt), um die Emissionsentwicklung im Verhältnis zum Unternehmenswachstum zu beurteilen.

Im Unternehmen wurden klare Verantwortlichkeiten, Rollen und Aufgabenzuständigkeiten für den Reduktionsprozess festgelegt. Die Führungsebene ist in die Erarbeitung und Umsetzung der Transformationsprozesse eingebunden, Mitarbeitende werden über Schulungen, Workshops und Beteiligung an der Datenerhebung in die Transformation einbezogen, um Klimaschutz in der Organisation inhaltlich und kulturell zu verankern.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Im ersten vollständig bilanzierten Geschäftsjahr betragen die gesamten Emissionen 2.611,43 tCo₂e.

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.

Als Ziegle Dienstleistungsgruppe steht für uns die Achtung der Arbeitnehmerrechte im Mittelpunkt unserer Unternehmensentwicklung. Die Unternehmensleitung hat hierzu verschiedene Grundsatzdokumente verabschiedet, unter anderem

- die Unternehmensgrundsätze
- den Code of Conduct
- die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie
- die Arbeitszeitrichtlinie
- eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- eine Leitlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt.

Diese Dokumente konkretisieren die Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Nichtdiskriminierung sowie die Einhaltung aller einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Unser Unternehmen ist regional tätig und unterliegt vollständig dem deutschen und europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Die Arbeitsbedingungen orientieren sich an Tarifverträgen sowie an internen Richtlinien, die unter anderem Servicezeiten, Arbeitszeitrahmen, Kernarbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Pausenregelungen und Mitbestimmungsrechte in der Verwaltung regeln. Ergänzend werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über eine Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie strukturiert gesteuert. Diese sieht regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Präventionsmaßnahmen, Unterweisungen, die Nutzung persönlicher Schutzausrüstung, Notfallvorsorge und Gesundheitsüberwachung für Mitarbeitende und Nachunternehmen vor.

Die Zielsetzung (Siehe **Kriterium 3** dieses Berichts) besteht darin, sichere, gesunde und rechtskonforme Arbeitsplätze zu gewährleisten und Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken systematisch zu reduzieren. Die Unternehmensziele beinhalten hierzu unter anderem Kennzahlen zur Arbeitssicherheit (z. B. Lost Time Incident Rate) sowie Ziele zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Zielsystematik wird schrittweise weiterentwickelt und mit dem Nachhaltigkeitsmanagement verknüpft, einschließlich der Definition von Verantwortlichkeiten für Gesundheits- und Arbeitssicherheit in der Unternehmensleitung. Als Ziel haben wir uns LTIR < 25 gesetzt.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Ausgestaltung guter Arbeitsbedingungen erfolgt über regelmäßige Unterweisungen, Schulungen und Informationsangebote (z. B. Arbeitszeitrichtlinie, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie, Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinie, Beschaffungsrichtlinie) sowie über interne Workshops und Kommunikationsformate, die gerade weiter ausgebaut werden.

Hinweise zu Gesundheit, Sicherheit, Arbeitszeitorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden über Richtlinien, Meetings und persönliche Abstimmung zwischen Führungskräften und Teams adressiert. Perspektivisch sollen Instrumente wie

Mitarbeiterbefragungen, Ideenmanagement und strukturiertes Feedback zu Arbeitsbedingungen systematischer genutzt werden, um die Partizipation weiter zu stärken. Wir haben Menschenrechtsbeauftragte benannt, eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung am Arbeitsplatz erstellt, ein Vorschlagswesen ist in Erarbeitung, Homeoffice, Regelungen wurden – soweit möglich – vereinbart und Jahresentwicklungsgespräche gibt es zukünftig auch auf Abteilungsebene.

Ziegle arbeitet mit eigenen Beschäftigten, setzt in einigen Bereichen aber auch Nachunternehmer ein. Für Nachunternehmer gelten die gleichen Anforderungen an Gesundheits- und Arbeitssicherheit wie für eigene Mitarbeitende. Sie müssen alle relevanten Gesetze und Vorschriften einhalten, über geeignete Qualifikationen und Schulungen verfügen und sich an die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie von Ziegle halten. Die Beschaffungsrichtlinie legt zudem fest, dass Menschenrechte, Arbeitsrechte sowie Umwelt- und Sozialstandards bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern verbindliche Kriterien darstellen.

Da unser Unternehmen nicht international tätig ist, ergeben sich Risiken für Arbeitnehmerrechte primär aus der Dienstleistungserbringung in Deutschland sowie aus der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Nachunternehmern innerhalb Europas. **Typische Risiken** betreffen u. a. Überlastung oder gesundheitliche Belastungen durch Schicht- und Randzeiten, Sicherheitsrisiken bei Tätigkeiten in der Gebäude- und Sicherheitsdienstleistung sowie mögliche Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen in der Lieferkette und vor allem bei Nachunternehmern.

Diese **Risiken** werden durch klare Richtlinien, Schulungen, persönliche Schutzausrüstung, regelmäßige Risikobewertungen, verantwortungsvolle Auswahl von Nachunternehmern und Lieferanten sowie durch kontinuierliche Verbesserung im **Arbeitsschutz schrittweise reduziert werden**. Außerdem wird die Zahl der Nachunternehmen kontinuierlich verkleinert werden.

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.

Die Vielzahl der unterschiedlichen Nationalitäten unter den Mitarbeitenden in unserem Unternehmen und der hohe Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, machen Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu einem zentralen Anliegen. Sie sind bei uns in den Unternehmensgrundsätzen, der Grundsatzerklärung Menschenrechte sowie in der Leitlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt verankert. Die Leitlinie verpflichtet das Unternehmen ausdrücklich dazu, Diskriminierung aufgrund von Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Behinderung oder Alter auszuschließen und Personalentscheidungen auf Basis von Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung zu treffen. Diese Prinzipien gelten für Mitarbeitende, Bewerbende, Kunden, Partner und Lieferanten gleichermaßen.

Ziel ist es (Siehe Kriterium 3 dieses Berichts), ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld



zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert fühlen und gleiche Chancen auf Entwicklung und Teilhabe erhalten. Die Förderung von Vielfalt wird von Ziegle als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor verstanden, der die Anpassungsfähigkeit an veränderte Marktbedingungen unterstützt und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte erleichtert. Die Unternehmensziele adressieren unter anderem die Struktur der Mitarbeitenden sowie die Frauenquote; ergänzend ist vorgesehen, den Anteil von Führungskräften mit Nachhaltigkeitszielen zu erhöhen.

Faire Bezahlung erfolgt im Rahmen der einschlägigen Tarifverträge sowie ergänzender Leistungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligung, variable Vergütungsbestandteile für Führungskräfte, Deutschlandticket, Job Rad Ermäßigung im Fitnessstudio oder Jobticket, soweit diese eingeführt und standortbezogen umsetzbar sind.

Zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** tragen insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle und die Arbeitszeitrichtlinie für die Verwaltung bei. Diese definiert einen Arbeitszeitrahmen von 06:00 bis 19:00 Uhr, Servicezeiten, Kernarbeitszeiten, Regelungen zur Präsenz und zu mobilem Arbeiten sowie eine strukturierte Pausenregelung.

Ziel ist es (Siehe Kriterium 3 dieses Berichts), betriebliche Anforderungen mit individuellen Bedürfnissen in Einklang zu bringen und gleichzeitig Servicequalität und Erreichbarkeit für Kunden sicherzustellen. Für Mitarbeitende im operativen Bereich werden über die Einsatzplanung und Abstimmung mit Kunden Möglichkeiten genutzt, Arbeitszeiten möglichst planbar und mit familiären Verpflichtungen vereinbar zu gestalten.

Soweit dies im Rahmen der Kundenverträge möglich ist, bieten wir Daytime-Cleaning an; Arbeitszeiten können flexibel nach individuellen Bedürfnissen gestaltet werden und wir stellen eine strukturierte Urlaubsplanung und klare Vertretungsregelungen sicher.

Integration und Diversität werden auch über Schulungs- und Kommunikationsformate adressiert. In den Unternehmensrichtlinien ist vorgesehen, durch Schulungen, Sensibilisierung und transparente Kommunikation ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und Vielfalt als Stärke zu nutzen (Siehe Kriterium 16. Qualifizierung). Diese Maßnahmen befinden sich teilweise bereits in Umsetzung, teilweise im Aufbau.

Ergänzend werden Mitarbeitendenbefragungen geplant, um Zufriedenheit, wahrgenommene Fairness, Chancengerechtigkeit und Arbeitssicherheit systematisch zu erfassen. Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten und Risiken in den Bereichen Diskriminierung, ungleiche Bezahlung, fehlende Entwicklungschancen oder unzureichende Arbeitssicherheit frühzeitig zu erkennen.

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.

Die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist für die Ziegle Dienstleistungsgruppe ein zentraler Erfolgsfaktor. Qualifizierung und Weiterbildung werden als wesentliche Voraussetzungen verstanden, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten und die Organisation auf technologische und demografische Veränderungen vorzubereiten. Entsprechend sind Weiterbildung und Personalentwicklung im Handlungsfeld PEOPLE sowie in verschiedenen Richtlinien (z. B. zu Gesundheits- und Arbeitssicherheit, IT und Social Media, Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinie) verankert.

Das Handlungsfeld PEOPLE sieht u. a. den Aufbau eines strukturierten Schulungskatalogs, den Einsatz von E-Learning-Lösungen, Sprachkursen, Schulungen sozialer Kompetenzen und berufsgruppenspezifischen Weiterbildungen vor. Ziel ist es (Siehe Kriterium 3 dieses Berichts), die durchschnittliche Weiterbildungszeit pro Mitarbeitenden (z. Zt. 24 Std. je Mitarbeitenden in der Verwaltung der Ziegle GmbH und Lutex GmbH und je 2 Std. aller sonstigen Mitarbeitenden) sowie die in Weiterbildung investierten Mittel kontinuierlich zu erfassen und zu steigern und zugleich eine hohe Relevanz der Inhalte für die tägliche Arbeit sicherzustellen.

Die **Qualifizierungsaktivitäten** umfassen interne Unterweisungen, fachliche Schulungen, externe Seminare, Workshops zu Nachhaltigkeit und Umwelt, Sensibilisierung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Schulungen im Umgang mit IT und Social Media.

In der **Beschaffungsrichtlinie** ist zudem vorgesehen, Mitarbeitende durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Nachhaltigkeit und Menschenrechte im Beschaffungsprozess zu befähigen. Für Nachunternehmer werden Mindestanforderungen an Fachkunde, Schulungen und Zertifizierungen im Bereich Gesundheits- und Arbeitssicherheit definiert.

Der demografische Wandel wird über strukturelle Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsschutz sowie das Ziel adressiert, ein attraktives Arbeitsumfeld für unterschiedliche Altersgruppen zu schaffen. Die Unternehmensziele berücksichtigen die Altersstruktur und Fluktuation; sie dienen als Grundlage, um Personalentwicklung, Nachfolgeplanung und Rekrutierung vorausschauend zu gestalten.

Die Zielerreichung in der Qualifizierung soll über Kennzahlen zur Weiterbildung, zur Teilnahme an Schulungen, zur Fluktuation und zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beobachtet und mit EFFAS-Indikatoren verknüpft werden.

Wesentliche Risiken im Bereich Qualifizierung liegen darin, dass operative Anforderungen und Fachkräftemangel dazu führen können, dass Schulungen verschoben oder reduziert werden, sprachliche Barrieren die Komplexität enorm erhöhen und dass – auch dadurch – nicht alle Zielgruppen gleichermaßen erreicht werden. Durch verpflichtende Unterweisungen, ein digitales Unterweisungstool (zukünftige mehrsprachige Ausgestaltung), Sprachunterricht, die schrittweise Digitalisierung von Lernangeboten, bessere Planbarkeit von Schulungszeiten und ein strukturiertes Weiterbildungscontrolling sollen diese Risiken reduziert werden. Im Bereich HR sind die Verantwortlichkeiten bereits festgelegt und es wurden Personalressourcen geschaffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Altersstruktur und -verteilung der Mitarbeitenden (Anzahl und Vollzeitäquivalente je Altersgruppe).

Altersgruppen:

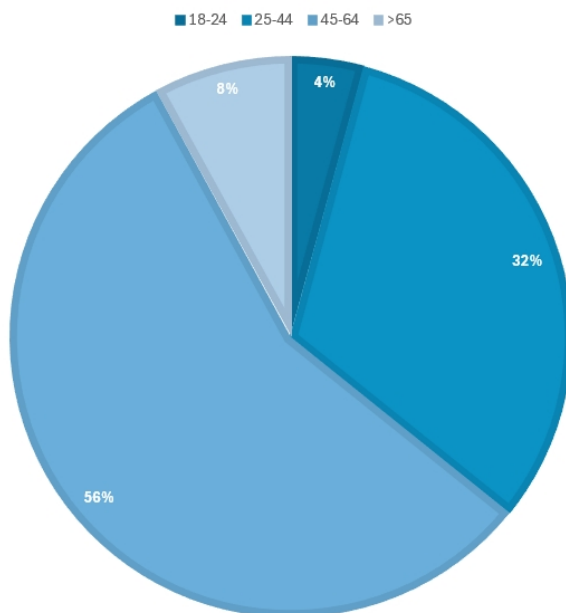
18-24 Jahre: 18,86

25-44 Jahre: 141,47

45-64 Jahre: 252,11

>=65 Jahre: 35,55

Es soll eine Überalterung vermieden werden und eine ausgewogene Altersstruktur zwischen 25-44 und 45-64 bestehen.



Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Unser Zielwert ist > 50% weibliche Mitarbeiterinnen; wir liegen zurzeit bei 77%.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)



Auch hier liegt der Zielwert bei Ziegle bei >50%; diesen haben wir bereits erreicht.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Die oben angegebenen Werte sollen zukünftig gesteigert werden. Die genannten Indikatoren werden mit bestehenden Zielen zu Mitarbeiterstruktur, Frauenquote, Arbeitssicherheit, Mitarbeiterzufriedenheit und innovationsfördernden Strukturen verknüpft und im Rahmen des Nachhaltigkeitscontrollings regelmäßig überwacht.

Eine detaillierte Auswertung zu Kosten für Weiterbildungen aller Mitarbeitenden kann aktuell noch nicht erstellt werden und ist für 2026 geplant.

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.

Die Ziegle Dienstleistungsgruppe hat eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten verabschiedet, in der sich das Unternehmen dazu verpflichtet, die universellen Menschenrechte in allen Geschäftsaktivitäten zu achten. Die Erklärung umfasst u. a. die Achtung der Menschenwürde, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung sowie die Einhaltung international anerkannter Arbeitsnormen. Diese Grundsätze werden in den Unternehmensgrundsätzen, der Leitlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt, der Beschaffungsrichtlinie und der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie weiter konkretisiert.

Unsere Gruppe **ist regional tätig; wesentliche Menschenrechtsrisiken entstehen daher nicht** aus eigener Produktion im Ausland, sondern aus der Wertschöpfungskette und aus Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungserbringung in Deutschland und Europa. **Die Beschaffungsrichtlinie** legt fest, dass Menschenrechte, der Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit, Nichtdiskriminierung und Arbeitssicherheit

verbindliche Kriterien in der Lieferkette sind. Lieferanten sollen entsprechende Standards einhalten und nachweisen; unsere Dienstleistungsgruppe **strebt an, den Anteil überprüfter Lieferanten schrittweise zu erhöhen.** Es ist unser Ziel bis 2045 100% aller Lieferanten überprüft zu haben.

Ergebnisse Lieferanten Selbsteinschätzung - Menschenrechte und grundlegende Umweltschutzstandards:

- Noch nicht bearbeitet: 50
- Es gibt noch Fragen die eine weitere Überprüfung erfordern: 3
- Selbsteinschätzung bestanden: 41
- Nicht bestanden: 1

Lieferanten Selbsteinschätzung - Menschenrechte und grundlegende Umweltschutzstandards	Anzahl
Noch nicht bearbeitet	50
Es gibt noch Fragen die eine weitere Überprüfung erfordern	3
Selbsteinschätzung bestanden	41
Nicht bestanden	1

In der Grundsatzerklärung Menschenrechte und der Beschaffungsrichtlinie ist vorgesehen, Geschäftspartner und Lieferanten regelmäßig auf menschenrechtliche Aspekte zu überprüfen und bei kritischen Geschäftstätigkeiten die Anzahl menschenrechtlicher Prüfungen jährlich zu steigern. Damit wird ein präventiver Ansatz verfolgt, um mögliche Risiken entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Unternehmensleitung und den fachlich zuständigen Bereichen (z. B. Einkauf, Qualität, Arbeitssicherheit).

Im eigenen Unternehmen sollen menschenrechtliche Risiken durch klare Richtlinien zur Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Arbeitszeitgestaltung und durch Beschwerdewege minimiert werden. Mitarbeitende können sich bei Anliegen oder Konflikten an ihre Führungskräfte und an die verantwortlichen Stellen wenden; die Weiterentwicklung strukturierter Beschwerde- und Hinweisgebersysteme ist Teil der weiteren Professionalisierung des Compliance- und Nachhaltigkeitsmanagements.



3.2 Hinweisgebersystem

Dies ist der Link zum Hinweisgebersystem, wo neue Fälle eingereicht werden können.

Whistleblower Service	
Service Link	https://www01.bizpando.com/view/app/1039f970-6a61-489d-a4a5-b44afdba3c1f/object/00000000-0000-0000-0000-000000000000?tenant=7ef0bd40-1378-4aa2-963a-744421840a9d

Tabelle: whistlehorn Dienst Link

3.3 Fälle

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Hinweisgebersystem eingegangenen Fälle. Sie zeigt die verschiedenen Zustände der Fälle und ob die Fälle nur an die Organisation gerichtet waren oder ob die Organisation selbst beschuldigt wurde.

Fallstatus	Adressierte Organisation	Beschuldigte Organisation
Offen	0	0
Geschlossen	0	0
Gesamt	0	0

Wir haben bereits ein digitales, webbasiertes anonymisiertes Hinweisgebersystem implementiert. Es wurden 0 Fälle gemeldet.

Zur Zielerreichung in der Achtung der Menschenrechte wird unter anderem angestrebt, die Zahl bzw. den Anteil der auf menschenrechtliche Aspekte überprüften externen Stakeholder bei kritischen Geschäftstätigkeiten zu erhöhen. Zudem gelten die Einhaltung nationaler und europäischer Gesetze zu Arbeits- und Sozialstandards sowie die Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie als zentrale Steuerungsinstrumente. Bisher sind keine Fälle von bekannten gravierenden Menschenrechtsverletzungen dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS So7-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Wir haben das Ziel, dass 10% unserer Lieferanten bis 2025 eine SA800 Zertifizierung (oder gleichwertig) vorweisen können.

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.

Die Ziegle Dienstleistungsgruppe ist als regional verankerter Gebäudedienstleister im wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Umfeld unserer Standorte engagiert. Wir sind Mitglied in relevanten Branchen- und Wirtschaftsorganisationen wie Innungen der Gebäudereinigung Rheinhessen (seit 1978), Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) (seit 01.01.2015), Verband für Sicherheit in der Wirtschaft Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland e.V. (seit 01.01.2020), Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks, IHK Pfalz (seit 01.01.2000), FIDEN (Facility Management International Development Entrepreneurship Network) (seit 01.01.1990), um fachliche Standards mitzugestalten, uns zu arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Themen auszutauschen und die Interessen der Branche verantwortungsbewusst zu vertreten.

Neben der wirtschaftlichen Rolle als Arbeitgeber und Auftragnehmer versteht sich Ziegle als Teil des lokalen Gemeinwesens. Die Unternehmensgrundsätze und Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinien betonen die Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Kunden, Partnern und Mitarbeitenden sowie die Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln.

Daraus leitet sich das Ziel ab, die eigene Geschäftstätigkeit als "neues Normal" einer verantwortungsvollen Dienstleistung zu entwickeln und gemeinsam mit Kunden und Partnern eine lebenswerte Zukunft zu gestalten. Begriffe wie "das neue Normal" oder "Tomorrow" stehen dabei für den Anspruch, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte systematisch zusammenzudenken. Konkret **engagieren** wir uns in folgenden **Verbänden**:

- Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen-Pfalz als Stellvertretender Obermeister (Geschäftsführung)
- Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks als Mitglied des Ausschusses für Rechts- und Wettbewerbsfragen (Geschäftsführung)
- Lions Club Ludwigshafen Tor zur Pfalz (Geschäftsführung)
- Lions Club Speyer

Zurzeit sind unserer **Sponsoring Aktivitäten** auf folgende **gemeinnützige Organisationen** verteilt:

- TSG Friesenheim Handball GmbH (Eulen Ludwigshafen)
- ILA 21 LU e.V
- Zusammenarbeit mit Lebenshilfen und Behindertenwerkstätten
- Div. Sportvereine der Region

Das Unternehmen plant, sein gesellschaftliches Engagement schrittweise stärker zu strukturieren, z. B. durch eine klarere Definition von Fokusfeldern (z. B. Bildung, Integration, Klima- und Ressourcenschutz, regionale Entwicklung) und durch verbindliche Kriterien für die Auswahl von Projekten. Ziel ist es, vorhandene Aktivitäten transparenter darzustellen und ihre Wirkung besser einschätzen zu können. Dabei sollen Synergien mit bestehenden Handlungsfeldern – insbesondere People, Partner und Umwelt – genutzt werden.

Es gibt unveröffentlichte Budgetvorgaben im Unternehmen.

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.

Als Ziegler Dienstleistungsgruppe nehmen wir die Rolle eines regional verankerten Unternehmens mit rund 1.300 Mitarbeitenden so wahr, dass wir gesellschaftliche Entwicklungen beobachten, uns in Branchen- und Wirtschaftsorganisationen einbringen und die Rahmenbedingungen unseres Geschäftsfeldes mitgestalten. Dabei steht ein verantwortungsvoller Umgang mit politischer Einflussnahme im Vordergrund.

Es werden keine Spenden oder finanziellen Zuwendungen an politische Parteien oder parteinahe Organisationen geleistet. Politische Positionen werden in der Regel über Verbände, Innungen und Kammern eingebracht, bei denen wir Mitglied sind.

Um Transparenz und Verantwortlichkeit zu stärken, ist geplant, Grundsätze für den Umgang mit politischer Interessenvertretung und Lobbyaktivitäten schriftlich zu verankern. Dazu kann gehören, dass politische Kontakte und Positionierungen ausschließlich durch autorisierte Personen erfolgen, dass finanzielle Zuwendungen an Parteien ausgeschlossen oder klar reguliert werden und dass Mitgliedschaften in Verbänden sowie wesentliche politische Positionen im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Es wurden keine Zahlungen an politische Parteien geleistet.

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.

Aus der Geschäftstätigkeit der Ziegle Dienstleistungsgruppe ergeben sich folgende wesentliche Risiken im Hinblick auf Korruption und Bestechung

Risiken im operativen Objektgeschäft

- Objektleitungen und Vorarbeiter stehen im direkten Kontakt mit Ansprechpartnern auf Kundenseite. Daraus können Risiken entstehen durch:
 - Annahme oder Gewährung von Geschenken, Einladungen oder sonstigen Vorteilen
 - informelle Absprachen zur Leistungserbringung außerhalb vertraglicher Regelungen
- Aufgrund der dezentralen Struktur ist die Kontrolle solcher Situationen erschwert.

Einkaufs- und Lieferkettenrisiken

- Bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln, Materialien und Dienstleistungen besteht das Risiko:
 - Bevorzugung von Lieferanten gegen persönliche Vorteile
 - fehlende Transparenz bei Preisgestaltung und Auswahlprozessen
- Dies kann zu wirtschaftlichen Schäden sowie Reputationsrisiken führen.

Einsatz von Subunternehmern

- Der Einsatz externer Dienstleister oder Nachunternehmer kann Risiken bergen wie:
 - mangelnde Einhaltung von Compliance-Standards
 - indirekte Korruptionspraktiken innerhalb der erweiterten Wertschöpfungskette
- Gleichzeitig besteht ein eingeschränkter direkter Einfluss auf deren Verhalten.

Compliance-Management und organisatorische Verantwortlichkeiten

- Qualitätsmanagementhandbuch mit Politik-Kapiteln
- Unternehmensgrundsätze
- Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie
- Grundsatzerklärung Menschenrechte



- Leitlinie zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt
- Umwelt- und Nachhaltigkeitsleitlinie
- Beschaffungsrichtlinie
- Richtlinie zum Umgang mit IT und Social Media
- Arbeitszeitrichtlinie.

Die **Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie** legt klare Verantwortlichkeiten für Arbeitsschutz, Risikobewertungen, präventive Maßnahmen, Schulungen, Notfallvorsorge und Gesundheitsüberwachung fest.

Die **Arbeitszeitrichtlinie** regelt Arbeitszeiträumen, Servicezeiten, Kernarbeitszeiten, mobiles Arbeiten sowie Pausenregelungen in der Verwaltung und dient der Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben.

Die **Beschaffungsrichtlinie** definiert Anforderungen an Nachhaltigkeit, Menschenrechte, Umweltschutz und Ethik in der Lieferkette.

Die **Richtlinie zu IT und Social Media** adressiert Informationssicherheit, Datenschutz, Urheberrechte und einen respektvollen Umgang in digitalen Medien.

Die **Umsetzung dieser Regelwerke** erfolgt über Schulungen, Unterweisungen, interne Kommunikation und die Einbindung der Führungskräfte in die Vorbildrolle. **Mitarbeitende und Nachunternehmen sind verpflichtet**, alle einschlägigen Gesetze und internen Vorgaben zu beachten und Sicherheits- und Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden. Die Unternehmensleitung ist für die kontinuierliche Verbesserung des Systems verantwortlich. Folgende Rollen sind in unserem Unternehmen festgelegt und besetzt:

- Datenschutzbeauftragter
- Menschenrechtsbeauftragte
- Qualitäts-Management-Beauftragte
- Arbeitsschutz-Management-Beauftragter
- Defibrillator-Beauftragter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Brandschutzbeauftragter
- Betriebsarzt
- BEM-Beauftragte
- Beauftragte für Schwerbehinderte Menschen

Folgende Zertifizierungen liegen bereits vor:

- DIN EN ISO 9001:2015
- DIN EN ISO 14001:2015
- DIN EN ISO 45001:2018
- Energieaudit nach DIN EN 16247-1

Die Auswahl von Nachunternehmen trifft ausschließlich die Geschäftsleitung. Größere



Finanztransaktionen sind im 4-Augen-Prinzip durchzuführen. Genehmigungsprozess sind klar im Zuge von Stellenbeschreibungen definiert. Rechnungen werden ausschließlich elektronisch freigegeben und sind mit Freigabegrenzen definiert.

Die Zielsetzung (Siehe Kriterium 3 dieses Berichts) ist ein schrittweiser Ausbau der Nachhaltigkeitsbewertung von Lieferanten, sodass weitere objektive Bewertungskriterien zur Entscheidungsfindung genutzt werden. Bisher wird jährlich eine Lieferantenbewertung vorgenommen. Auf Basis dieser Daten wird ein Ampelsystem eingesetzt um die Eignung der Lieferanten zu verdeutlichen.

Korruption, Bestechung, Betrug, Kartellverstöße oder andere Gesetzesverletzungen werden in unserem Unternehmen nicht toleriert. Die bestehenden Richtlinien und Grundsätze adressieren Integrität, Ehrlichkeit und fairen Wettbewerb; Verdachtsfälle werden über ein Hinweisgeberschutzsystem oder die entsprechenden Beauftragten z. B. Datenschutz- oder Menschenrechtsbeauftragten sichergestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Es sind keine Klagen oder Prozesse und daher auch keine Ausgaben oder Strafen angefallen.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Da die gesamte Wertschöpfung und alle Dienstleistungen in Deutschland stattfinden, erzielt unser Unternehmen keine Umsätze mit einem Wert unter 60 auf dem Transparency International Corruption Index.