Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2024

1. FSV Mainz 05 e. V.

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	1. FSV Mainz 05 e. V.

Leiter CSR
Tobias Rinauer

Isaac-Fulda-Allee 5
55124 Mainz
Deutschland

+49 (6131) 37550-616
+49 (6131) 3755055-616
Tobias.Rinauer@MAINZ05.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der 1. Fußball- und Sportverein Mainz 05 e. V. (kurz: Mainz 05), gegründet am 16. März 1905, ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Mainz. In den Vereinsfarben Rot-Weiß verfolgen wir gemäß unserer Satzung ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Der Verein widmet sich primär folgenden Aufgaben:

1. Pflege, Förderung und Verbreitung der Leibesübungen, insbesondere des Fußballsports
2. Körperliche Ertüchtigung
3. Förderung des gesellschaftlichen Vereinslebens
4. Aus- und Fortbildung von Jugendlichen mit Fokus auf deren ganzheitliche Entwicklung

Als etablierter Verein der 1. Fußball-Bundesliga konzentriert sich ein Großteil der Geschäftstätigkeit auf den professionellen Spielbetrieb sowie die nachhaltige Ausbildung und Förderung von Nachwuchstalenten. Wir zeichnen uns durch Weltoffenheit und Inklusivität aus. Wir bieten Menschen aller Altersgruppen und Hintergründe eine sportliche Heimat, unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung oder sexueller Identität.

In unserer parteipolitisch und konfessionell neutralen Haltung sehen wir den Sport als verbindendes Element zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Darüber hinaus bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und zu einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz in den Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Mit rund 20.000 Mitgliedern (Stand: Mai 2024) verzeichnet der Verein einen beachtlichen Zuwachs in den letzten Jahren. Neben der Fußballabteilung mit der Bundesliga-Herrenmannschaft umfasst der Verein auch Handball-, Tischtennis-, Schiedsrichter sowie Fan-Abteilungen. Seit Juli 2023 existiert zudem eine Frauenfußballabteilung und seit April 2023 gibt es eine Amputierten-Fußballmannschaft. Die Tischtennis-Herrenmannschaft spielt aktuell in der 2. Bundesliga. Wir engagieren uns in zahlreichen gesellschaftlichen und sozialen Projekten, die über den Fußball hinaus positive Impulse setzen. Als einer der wenigen Bundesligavereine haben wir unsere Profiabteilung nicht in eine Kapitalgesellschaft ausgegliedert, sondern agieren weiterhin als eingetragener

Verein (e. V.). Der Verein hat sich zu einem etablierten Bundesligisten entwickelt, der für solide Finanzen, starke Verbindungen zur Gemeinschaft und vielfältige wohltätige Aktivitäten bekannt ist. Die Geschäftsräume des Vereins befinden sich in der Isaac-Fulda-Allee im Stadtteil Mainz-Gonsenheim. Seit Juli 2011 trägt die erste Mannschaft ihre Heimspiele in der MEWA ARENA aus, die 33.305 Zuschauer fasst und nach modernen Nachhaltigkeitsstandards konzipiert wurde.
Dieser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und umfasst den Zeitraum der Saison 2023/24 (01. Juli 2023 – 30. Juni 2024).

Der DNK ist ein etablierter Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen und Organisationen und umfasst 20 Kriterien, die eine transparente und vergleichbare Berichterstattung ermöglichen. Der Kodex wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung entwickelt und wird mittlerweile von über 1.000 Unternehmen genutzt.

Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurde eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, deren Grundlage eine Masterarbeit einer Studentin des Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier bildete. Diese Analyse hat wesentlich zur Identifikation der relevanten Nachhaltigkeitsthemen beigetragen. Die Inhalte dieses Berichts basieren auf den Erkenntnissen der Wesentlichkeitsanalyse sowie internen Analysen und strategischen Zielsetzungen.

Die einzelnen Kapitel spiegeln die nachhaltigkeitsrelevanten Schwerpunkte des Vereins wider. Nachhaltigkeit verstehen wir als einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess, der sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt. In einigen Bereichen besteht noch Handlungsbedarf, insbesondere im Aufbau einer belastbaren Datenbasis, um fundierte Analysen und Zielsetzungen abzuleiten. Der vorliegende Bericht stellt daher einen wichtigen Meilenstein in der Weiterentwicklung und Optimierung unserer Nachhaltigkeitsleistung dar.
Ein zentraler Aspekt unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist die Identifikation und proaktive Bearbeitung potenzieller Zielkonflikte zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Anforderungen. Unser Ziel ist es, nachhaltige Entwicklung ganzheitlich zu betrachten und ausgewogene Lösungen zu finden. Wir sehen Nachhaltigkeit nicht als Verpflichtung, sondern als zentrale Chance zur Weiterentwicklung des Vereins. Deshalb treiben wir dieses Thema aktiv voran, unter Einbeziehung aller relevanten Stakeholder. Aktuelle Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten finden Sie auf unserer Website unter: **https://www.mainz05.de/nachhaltigkeit**

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Es werden gleichermaßen männliche, weibliche, diverse und alle

Personen dazwischen angesprochen.

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.

Wir verfolgen eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, die fest in der Vereinsphilosophie verankert ist.
Die Vision für 2030 lautet:

"Mainz 05 ist Vorreiter in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung im Profisport."

Diese Vision wird durch eine klar definierte Mission untermauert, die Nachhaltigkeit in allen Prozessen, Leistungen und Beziehungen des Vereins implementiert. Die Strategie basiert auf vier Haupthandlungsfeldern – unserer Viererkette für mehr Nachhaltigkeit:

Die Verankerung der nachhaltigkeitsbezogenen Themen und deren Durchdringung für den gesamten Verein spiegelt sich in der Aufhängung auf Direktionsebene mit direkten Reporting-Strukturen an den Vereins- und Vorstandsvorsitzenden wider. Die in der Direktion angesiedelte Abteilung für CSR & Nachhaltigkeit interagiert als Querschnittsfunktion mit allen Teilbereichen der Organisation und nimmt dabei eine beratende und steuernde Rolle ein. Wir integrieren Nachhaltigkeit zudem in unsere Geschäftsbeziehungen und Fanaktivitäten. Wir bekennen uns explizit zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) und betrachten diese als Maxime für das eigene Handeln. Die wesentlichen Wirkungsbereiche des Vereins lassen sich anhand folgender SDGs darstellen:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
Als Sportverein haben wir eine besondere Verantwortung für die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden. Dieses Ziel ist von großer Bedeutung, da es die Grundlage für ein erfülltes Leben und eine produktive Gesellschaft bildet.

SDG 4: Hochwertige Bildung
Bildung ist ein Schlüsselfaktor für persönliche und gesellschaftliche Entwicklung. Mainz 05 erkennt die Wichtigkeit von Bildung an, insbesondere im Kontext der Nachwuchsförderung. Qualitativ hochwertige Bildung ist entscheidend für Innovation, wirtschaftlichen Fortschritt und soziale Gerechtigkeit weltweit.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
Der Übergang zu erneuerbaren Energien ist eine globale Herausforderung. Für uns als großen Energieverbraucher ist dieses Ziel von besonderer Relevanz. Es trägt zur Bekämpfung des Klimawandels bei und fördert eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung.

SDG 10: Weniger Ungleichheiten
Als Verein mit großer öffentlicher Reichweite haben wir die Möglichkeit, uns für Chancengleichheit und Inklusion einzusetzen. Dieses Ziel ist weltweit von Bedeutung, um sozialen Frieden zu sichern und das Potenzial aller Menschen zu nutzen.

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist für uns als wirtschaftlicher Akteur wichtig. Global betrachtet ist dieses Ziel entscheidend, um die Belastung der Umwelt zu reduzieren und eine nachhaltige Zukunft zu sichern.

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir erkennen unsere Verantwortung in diesem Bereich an und leisten aktiv einen Beitrag zur Erreichung dieses global wichtigen Ziels.

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung ist Teamwork. Wir gehen daher vielfältige Kooperationen und Partnerschaften ein, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Neben diesen durch die UN definierten Ziele für nachhaltige Entwicklung, die wir für unser Handeln stets als gesetzte Leitplanken betrachten, begrüßen wir als Verein außerdem die Entscheidung der DFL-Mitgliederversammlung vom Mai 2022, als erste bedeutende Profi-Fußballliga weltweit eine verbindliche Nachhaltigkeitsrichtlinie in die Lizenzierungsordnung aufzunehmen. Diese Richtlinie, die ab März 2023 in Kraft trat, dient uns als weiterer wichtiger Orientierungsrahmen, um Nachhaltigkeit ganzheitlich im Verein zu implementieren und weiterzuentwickeln.
Die Integration der Nachhaltigkeitskriterien in den DFL-Lizenzierungsprozess unterstreicht die wachsende Bedeutung dieses Themas im Profifußball. Für uns bietet dies eine zusätzliche Motivation, die bereits bestehenden Nachhaltigkeitsinitiativen zu intensivieren und neue Projekte anzustoßen. Wir sehen in dieser Entwicklung eine Chance, nachhaltige Vereinsführung weiter auszubauen und einen positiven Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des deutschen Profifußballs zu leisten. Wir setzen auf Transparenz und regelmäßige Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Die Strategie wird kontinuierlich weiterentwickelt, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden.
Daher haben wir im Frühjahr 2024 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie aus Januar 2024 weiterzuentwickeln. Mit den Ergebnissen der identifizierten wesentlichen Themen wird unsere Nachhaltigkeitsstrategie für die nächste Saison weiterentwickelt.

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.

Wir sind uns der Besonderheiten unseres Vereins, insbesondere aufgrund der Zughörigkeit zur 1. Fußball-Bundesliga, bewusst. Wir erkennen unsere Vorbildfunktion daher an und möchten unsere Strahlkraft nutzen, um positive Auswirkungen auf auch alle Bereiche der Nachhaltigkeit, ob ökologisch, ökonomisch oder sozial, zu erzielen.
Aus diesem Grund betrachten wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung und legen großen Wert auf die Berücksichtigung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen in unserem Handeln.
Im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde daher eine

umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die relevanten ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Themen zu identifizieren. Dabei wurde das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit berücksichtigt, das sowohl die Auswirkungen des Vereins auf Umwelt und Gesellschaft als auch die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf den Verein betrachtet.

Methodik der Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse orientierte sich an den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und der Global Reporting Initiative (GRI). Der Analyseprozess umfasste mehrere Schritte:

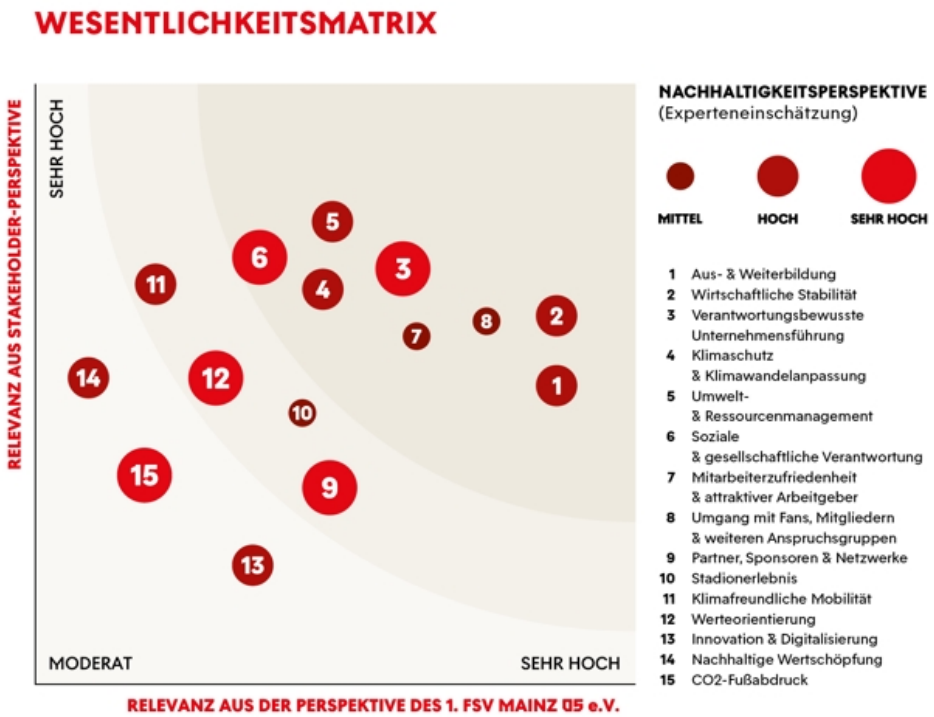
1. Themenidentifikation:
   Basierend auf einer umfassenden Literatur- und Umfeldanalyse sowie unter Berücksichtigung der DFL-Nachhaltigkeitsrichtlinie, internationaler Nachhaltigkeitsstandards und vereinsinterner Leitlinien wurde eine Longlist relevanter Nachhaltigkeitsthemen erstellt.
2. Stakeholder-Befragung:
   Interne und externe Stakeholder, darunter Fans, Sponsoren, Mitarbeitende und Partnerorganisationen, wurden im Rahmen einer Umfrage sowie durch Experteninterviews einbezogen, um die Relevanz der identifizierten Themen zu bewerten.
3. Priorisierung und Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix:
   Die Themen wurden sowohl nach ihrer Bedeutung für Mainz 05 als auch nach ihrer Relevanz aus Stakeholder-Sicht bewertet. Die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Die Analyse führte zur Identifikation von 8 wesentlichen Themen, die sowohl aus Vereins- als auch Stakeholder-Perspektive als besonders relevant eingestuft wurden:

- Wirtschaftliche Stabilität
- Umgang mit Fans, Mitgliedern und weiteren Anspruchsgruppen
- Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität
- Verantwortungsbewusste Unternehmensführung
- Aus- und Weiterbildung
- Umwelt- und Ressourcenmanagement
- Klimaschutz und Klimawandelanpassung
- Soziale und gesellschaftliche Verantwortung

Während einige Themen wie „Wirtschaftliche Stabilität“ oder „Verantwortungsbewusste Unternehmensführung“ sowohl aus interner als auch externer Sicht hohe Relevanz besitzen, wurden Aspekte wie „CO_2-Fußabdruck“ und „Klimafreundliche Mobilität“ vorrangig von externen Stakeholdern als besonders bedeutsam bewertet. Die folgende Wesentlichkeitsmatrix visualisiert diese Ergebnisse:



Die Umsetzung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie birgt für uns verschiedene Herausforderungen. Ein wichtiger Aspekt hierbei sind die steigenden Kosten, die mit der Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen einhergehen können. Diese zusätzlichen Aufwendungen müssen sorgfältig gegen die finanziellen Möglichkeiten des Vereins abgewogen werden. Zudem besteht die Gefahr von Zielkonflikten zwischen sportlichen Ambitionen und Nachhaltigkeitsbestrebungen, was eine ausgewogene Priorisierung erfordert.
Ein weiteres Risiko liegt in möglichen Reputationsschäden, falls gesetzte Nachhaltigkeitsziele nicht erreicht werden. Dies unterstreicht die Bedeutung realistischer Zielsetzungen und transparenter Kommunikation. Darüber hinaus stellt die präzise Messung und effektive Steuerung von Nachhaltigkeitsleistungen eine komplexe Aufgabe dar, die spezifisches Know-how und geeignete Instrumente erfordert. Schließlich birgt die Komplexität in der Lieferkette, besonders im Bereich des Merchandisings, Herausforderungen hinsichtlich der Kontrolle und Sicherstellung nachhaltiger Praktiken bei Zulieferern und Partnern. Diese vielschichtigen Risiken erfordern ein umsichtiges Management und kontinuierliche Anpassungen in der Nachhaltigkeitsstrategie des Vereins.

Neben diesen Herausforderungen bestehen hingegen vielfältige Chancen: Durch die konsequente Ausrichtung auf Nachhaltigkeit können wir als Verein unsere Marke als verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Club

weiter stärken. Dies eröffnet die Möglichkeit, neue Sponsoren und Partner zu gewinnen, die großen Wert auf Nachhaltigkeit legen. Insbesondere im Bereich nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen ergeben sich Potenziale für innovative Kooperationen.
Langfristig können durch Maßnahmen zur Energie- und Ressourceneffizienz erhebliche Kosteneinsparungen erzielt werden. Dies trägt zur wirtschaftlichen Stabilität des Vereins bei. Gleichzeitig steigert das Engagement für Nachhaltigkeit die Attraktivität als Arbeitgeber. Eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sind die Folge. Nicht zuletzt führt das gesellschaftliche Engagement zu einer verstärkten Identifikation der Fans mit dem Verein. Wir können so unsere Position als wichtiger gesellschaftlicher Akteur in der Region weiter ausbauen.

Diese identifizierten Chancen und Risiken bilden eine wichtige Grundlage für die strategische Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Implikationen für das Nachhaltigkeitsmanagement
Die identifizierten Themenfelder bilden die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und fließen in die Entwicklung konkreter Maßnahmen ein. Der Verein wird seine Nachhaltigkeitsaktivitäten gezielt auf diese Themen ausrichten und die Fortschritte regelmäßig im Rahmen der Berichterstattung dokumentieren.

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.

Die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele erfolgt auf Basis der im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themenfelder. Dabei legen wir den Fokus auf jene Handlungsfelder, die sowohl eine hohe Relevanz für unsere internen Anspruchsgruppen (insbesondere Fans, Mitglieder, Mitarbeitende) als auch eine wesentliche Auswirkung auf Umwelt, Gesellschaft und das wirtschaftliche Umfeld des Vereins besitzen.
Die Schwerpunkte unserer Ziele liegen daher insbesondere auf den Bereichen Umwelt- und Ressourcenmanagement, Klimaschutz und Klimawandelanpassung, soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie nachhaltige Produktion und Konsum. Diese Themen weisen sowohl eine besonders hohe gesellschaftliche Erwartung als auch einen signifikanten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit auf. Die Auswahl und Gewichtung der Ziele erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:

- Strategische Relevanz und Beitrag zur Vereinsidentität:

Als Fußballverein mit starker regionaler Verankerung und gesellschaftlicher Verantwortung haben wir den Anspruch, einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Ziele wie der Ausbau der Photovoltaikflächen oder die Umstellung des Caterings auf regionale, vegetarische und bio-zertifizierte Angebote zahlen auf diese Verantwortung ein und sind eng mit unserer Vereinsphilosophie verknüpft.

- Stakeholder-Erwartungen:
  Themen wie soziale Verantwortung, Bildungspartnerschaften und Unterstützung benachteiligter Gruppen spiegeln die Erwartungen unserer Fans, Mitglieder, Sponsoren und weiteren Anspruchsgruppen wider. Die hohe Zahl an geplanten Schulkooperationen und Spendenprojekten adressiert gezielt dieses Interesse.
- Machbarkeit und Wirksamkeit:
  Die gewählten Ziele wurden auch hinsichtlich ihrer realistischen Umsetzbarkeit bis 2030 sowie ihrer ökologischen und gesellschaftlichen Wirkung bewertet. Besonders priorisiert wurden Maßnahmen, die bei moderatem Ressourceneinsatz eine hohe Breitenwirkung entfalten.
- Regulatorische und normative Anforderungen:
  Mit der Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems orientieren wir uns an etablierten Normen (z. B. ISO 14001, EMAS) und bereiten uns gleichzeitig auf zukünftige gesetzliche Anforderungen vor. Dies stärkt unsere organisatorische Resilienz und unterstreicht unser Verantwortungsbewusstsein in der Unternehmensführung.

Die Priorisierung erfolgte systematisch anhand der Überschneidung von interner Relevanz, externer Erwartung und tatsächlicher Hebelwirkung.

Folgende **konkrete mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele** wurden mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie bis 2030 definiert:

- Mindestens 50 % des Cateringangebots soll vegetarisch sein
- Mindestens 50 % des Merchandisingsortiments soll nachhaltig produziert werden
- Mindestens 50 % des Cateringangebots soll regional und bio-zertifiziert sein
- Weiterentwicklung der ISO EN50001 hin zu EMAS oder eine ergänzende Umweltmanagementzertifizierung (ISO 14001)
- Ausbau der Photovoltaik-Flächen um mindestens 2.000 m² (ca. 800 kWh)
- Kooperation mit mindestens 15 Partnern im 05ER Klimaverteidiger-Netzwerk
- Mindestens 6.000 Mitglieder sollen von zusätzlichen Angeboten profitieren können
- Spenden von mindestens 1.500.000 € an unschuldig in Not geratene Menschen
- Kooperation mit mindestens 45 Schulen

Im Sinne der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden diese

Ziele für die nachfolgende Saison entsprechend der als wesentlich definierten Themen angepasst. Die Schwerpunkte unserer dargestellten Ziele liegen auf den Bereichen Umwelt- und Ressourcenmanagement, Klimaschutz, soziale Verantwortung sowie nachhaltige Produktion und Konsum.

Diese Ziele orientieren sich an den genannten SDGs:
SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) und SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) werden durch die Ziele im Catering-Bereich adressiert. SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) finden sich in den Zielen zum Umweltmanagement und Photovoltaik-Ausbau wieder. SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) werden durch die Ziele zu Mitgliederangeboten und Schulkooperationen unterstützt. SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) spiegelt sich in den Kooperationszielen wider.

Zusätzlich zu diesen vereinsinternen Zielen orientieren wir uns an den Vorgaben der DFL-Nachhaltigkeitsrichtlinie. Der Verein strebt eine kontinuierliche Verbesserung seiner Nachhaltigkeitsleistung im Rahmen der DFL-Lizenzierung an.

Verantwortlichkeit & Kontrolle der Zielerreichung
Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt durch ein vierteljährliches Reporting an den Vorstand durch die Abteilung CSR & Nachhaltigkeit. Die Gesamtverantwortung für die Zielerreichung liegt beim Vorstand. Die operative Umsetzung und das laufende Monitoring werden von der Abteilung CSR & Nachhaltigkeit in enger Abstimmung mit den jeweiligen Fachabteilungen koordiniert. Durch diesen Ansatz stellen wir sicher, dass die Nachhaltigkeitsziele konsequent verfolgt und bei Bedarf angepasst werden, um eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu gewährleisten.

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.

Anders als klassische Wirtschaftsunternehmen verfolgt der Verein nicht primär das Ziel der Gewinnmaximierung, sondern ist gemäß Satzung als eingetragener Verein (e.V.) gemeinnützigen Zwecken verpflichtet. Gleichzeitig müssen wir als Teilnehmer im Profifußball wirtschaftlich agieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Diese Doppelrolle als Verein und Wirtschaftsakteur prägt die gesamte Wertschöpfungskette. Einerseits steht der sportliche Erfolg im Vordergrund,

andererseits müssen ökonomische Aspekte berücksichtigt werden. Unsere Wertschöpfungskette umfasst mehrere essenzielle Bereiche, die sowohl sportliche als auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Aspekte berücksichtigen. Sie beginnt mit der sportlichen Wertschöpfung, insbesondere der Ausbildung und Entwicklung von Spielern im vereinseigenen Nachwuchsleistungszentrum (NLZ).
Dort werden nicht nur fußballerische, sondern auch soziale Werte vermittelt. Ein zentrales Element unseres NLZ ist „Schule ist Plan A und Fußball ist Plan B" – somit stellen wir sicher, dass unsere Nachwuchstalente eine schulische Ausbildung absolvieren. Darüber hinaus bleiben gescoutete Kinder bis einschließlich U14 zu Hause wohnen und nicht im Internat, um ihnen auch weiterhin die Sicherheit ihres gewohnten sozialen und familiären Umfelds zu garantieren.

Parallel dazu erfolgt die Beschaffung von Sportausrüstung und Merchandising-Artikeln, bei der verstärkt nachhaltige Materialien und faire Produktionsbedingungen in den Lieferketten berücksichtigt werden sollen. Bisher gab es hierzu noch keine zentrale Einkaufsrichtlinie, die entsprechende Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt. Dies streben wir aber in den nächsten 2 Jahren an.

Der Spiel- und Stadionbetrieb stellt einen weiteren zentralen Bestandteil der Wertschöpfungskette dar. Die MEWA ARENA wird mit Blick auf Energieeffizienz, Ressourcenschonung und nachhaltiges Catering kontinuierlich optimiert.

Mobilität und Reisen sind ein weiterer entscheidender Faktor, da sowohl die An- und Abreise von Fans als auch die Reisen der Mannschaft erhebliche Umweltwirkungen haben. Daher fördern wir explizit nachhaltige Mobilitätskonzepte.

Zusätzlich erfolgt eine bedeutende wirtschaftliche Wertschöpfung durch Sponsoring und Medienrechte, wobei wir verstärkt auf ethische Partnerschaften und nachhaltige Kooperationen setzen.

Schließlich ist das gesellschaftliche Engagement eine tragende Säule der Wertschöpfungskette unseres Vereins, die durch Bildungsprogramme, soziale Initiativen und Fanprojekte ergänzt wird.

Unsere Wertschöpfungskette ist eng mit den Zielen der vereinseigenen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 verzahnt:

Nachhaltige Beschaffung:
Wir verfolgen das Ziel, bis 2030 mindestens 50 % des Merchandising-Sortiments nachhaltig zu produzieren bzw. produzieren zu lassen. Dazu zählen die verstärkte Nutzung recycelter Materialien sowie faire Produktionsbedingungen.

Stadionbetrieb:
Bis 2030 sollen mindestens 50 % des Cateringangebots vegetarisch sowie regional und bio-zertifiziert sein. Zusätzlich streben wir eine Weiterentwicklung der ISO EN50001 hin zu EMAS oder eine ergänzende Umweltmanagementzertifizierung (ISO 14001) an.

Energie- und Ressourcennutzung:
Wir planen den Ausbau von Photovoltaikflächen um mindestens 2.000 m² zur Erzeugung erneuerbarer Energien.

Klimafreundliche Mobilität:
Wir fördern nachhaltige Anreisemöglichkeiten für Fans durch ÖPNV-Kombitickets, Fahrradinfrastruktur und Ladepunkte für Elektromobilität.

Nachwuchsförderung:
Neben der sportlichen Ausbildung werden verstärkt Persönlichkeitsentwicklung und soziale Kompetenz gefördert.

Gesellschaftliches Engagement:
Fans werden aktiv in nachhaltige Projekte eingebunden, unter anderem durch Bildungsinitiativen und Umweltaktionen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Vorstand des Vereins.
Operativ ist die Abteilung CSR & Nachhaltigkeit für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zuständig. Sie berichtet direkt an den Vorstand und stimmt sich regelmäßig mit den relevanten Fachabteilungen ab. Zusätzlich wurde eine Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit eingerichtet, die beratend tätig ist und zweimal jährlich tagt.
Die Abteilung CSR & Nachhaltigkeit fungiert als Querschnittsfunktion und berät alle Unternehmensbereiche in Nachhaltigkeitsfragen. Sie koordiniert die Umsetzung von Maßnahmen, das Monitoring von Kennzahlen und die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Verantwortlichkeiten für einzelne Nachhaltigkeitsthemen sind wie folgt definiert:

- Umwelt & Ressourcen: Arenamanagement
- Mitarbeiter & Diversity: Personalabteilung
- Gesellschaftliches Engagement: Abteilung CSR & Nachhaltigkeit
- Merchandising
- Fan-Belange: Fanbeauftragte

Der Aufsichtsrat wird quartalsweise über den Fortschritt informiert.

6. Regeln und Prozesse

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

Ein wichtiger Schritt zur Verankerung von Nachhaltigkeit und ethischem Verhalten im Verein war die Verabschiedung und Implementierung einer umfassenden Compliance- und Organisationsrichtlinie im September 2023. Diese Richtlinie dient als Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden und beinhaltet ethische Grundsätze sowie detaillierte Vorgaben zu Themen wie Korruptionsprävention, Umgang mit Interessenkonflikten und Datenschutz. Um

die Bedeutung und Umsetzung dieser Richtlinie sicherzustellen, wird sie bei Neueinstellungen ausgehändigt und ist für alle Mitarbeitenden im Intranet verfügbar. Zudem sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, jährlich an einer Compliance-Schulung teilzunehmen, in der die wesentlichen Inhalte der Richtlinie vermittelt werden.

Als wichtiger Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements ist außerdem das seit 2016 bestehende Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zu nennen, welches die Basis für nachhaltiges Arbeiten bildet, insbesondere in den Bereichen Strom, Wärme und Wasser.
Dieses System beruht auf der detaillierten Erfassung von Energieflüssen (Quelle, Einsatz und Verbraucher) sowie der Bewertung der Energieeffizienz aller bedeutsamen Anlagen und Prozesse.
Wir haben uns als erster Bundesligist diesem Standard verschrieben und wurden 2023 bereits zum sechsten Mal nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Diese weltweit gültige Norm der "International Organization for Standardization" (ISO) unterstützt Organisationen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements. Wir unterziehen uns einem intensiven Audit durch die Zertifizierungsgesellschaft TÜV Rheinland Cert GmbH und erfüllen dabei kontinuierlich die hohen Anforderungen des Standards.

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 Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung nutzen wir verschiedene Kennzahlen, die regelmäßig erhoben und ausgewertet werden. Dazu gehören u. a. der Energieverbrauch, CO_2-Emissionen, Abfallaufkommen und die Mitarbeiterzufriedenheit.
Die Datenerfassung erfolgt in den relevanten Unternehmensbereichen. Die Ergebnisse werden dem Vorstand berichtet und fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Um weitere Kennzahlen und sogenannte KPIs (Key Performance Indicators) zu erheben und somit künftig eine detailliertere sowie systematische Datengrundlage zur Überprüfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten zu gewährleisten, wird die Einführung einer ESG-Software bzw. spezifischer ESG-Software-Tools angestrebt.

Neben den internen Kontrollmechanismen dient auch die Einhaltung der DFL-Nachhaltigkeitskriterien als wichtiges externes Kontrollinstrument. Die von der DFL im Mai 2022 beschlossene und ab März 2023 in Kraft getretene Nachhaltigkeitsrichtlinie setzt verbindliche Standards für alle Bundesligavereine.

Die regelmäßige Überprüfung und Berichterstattung im Rahmen dieser Richtlinie ermöglicht es uns, die eigenen Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu evaluieren. Die Integration der DFL-Kriterien in unser Nachhaltigkeitsmanagement stellt sicher, dass wir branchenspezifische Anforderungen erfüllen und gleichzeitig Impulse für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erhalten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir haben klare Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen definiert, die das Fundament für alle Aktivitäten unseres Vereins bilden:

Fairness und Respekt
Wir behandeln alle Menschen mit Würde und Respekt, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung.

Nachhaltigkeit
Wir verpflichten uns zu ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit in allen Bereichen unserer Tätigkeit.

Integrität
Wir handeln stets ethisch korrekt und transparent, sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit externen Partnern.

Leidenschaft
Wir leben unsere Begeisterung für den Fußball und den Verein in allem, was wir tun.

Gemeinschaft
Wir fördern den Zusammenhalt in der Region und sehen uns als wichtigen Teil der lokalen Gemeinschaft.

Um sicherzustellen, dass diese Werte eingehalten werden, sind sie in unserem Verhaltenskodex verankert, der als Teil der Compliance- und Organisationsrichtlinie für alle Mitarbeitenden, Spieler und Funktionäre verbindlich ist. Diese Richtlinie wurde im September 2023 verabschiedet und implementiert. Regelmäßige Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen stellen sicher, dass diese Werte gelebt und in der täglichen Arbeit umgesetzt

werden.

Zusätzlich sind unsere Grundwerte in der Vereinssatzung sowie in unserem Leitbild festgeschrieben. Das Leitbild ist öffentlich zugänglich auf unserer Website unter:
https://www.mainz05.de/leitbild

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.

Wir verfügen derzeit über kein Bonifikationssystem, das explizit nachhaltigkeitsbezogene Ziele beinhaltet. Die Vergütungsstruktur des Vereins berücksichtigt bislang keine spezifischen Nachhaltigkeitskriterien oder -kennzahlen als Grundlage für variable Gehaltsbestandteile oder Bonuszahlungen.
Die Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Bonifikationssystem ist zum aktuellen Zeitpunkt auch künftig nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Wir haben uns, in Übereinstimmung mit der gängigen Praxis in der Fußballbranche, dazu entschieden, keine detaillierten Gehaltskennzahlen zu veröffentlichen. Diese Entscheidung entspricht dem allgemeinen Vorgehen im Profifußball, wo die Offenlegung solcher sensiblen Informationen nicht üblich ist. Der Verein respektiert damit die Vertraulichkeit in Bezug auf Vergütungsstrukturen und folgt dem branchenweiten Ansatz in dieser Angelegenheit.

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

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

Wir haben uns, in Übereinstimmung mit der gängigen Praxis in der Fußballbranche, dazu entschieden, keine detaillierten Gehaltskennzahlen zu veröffentlichen. Diese Entscheidung entspricht dem allgemeinen Vorgehen im Profifußball, wo die Offenlegung solcher sensiblen Informationen nicht üblich

ist.

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.

Für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und die zielgerichtete Einbindung relevanter Anspruchsgruppen wurden im Vorfeld zentrale Stakeholdergruppen definiert. Ziel war es, unterschiedliche Perspektiven auf die nachhaltige Entwicklung systematisch zu erfassen und fundiert in die Strategieentwicklung einfließen zu lassen.
Angelehnt an die Empfehlung der DFL wurden folgende Gruppen als besonders relevant identifiziert:

- Fans und Mitglieder
- Mitarbeitende
- Sponsoren und Partner
- Politik und Verwaltung
- Träger öffentlicher Belange (TöB) und Dienstleister (DL)

Zusätzlich wurde durch den Vorstand sowie die Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit die unternehmensstrategische Perspektive eingebracht. Die übrige Mitarbeiterschaft wurde als interner Stakeholder mit operativer Perspektive berücksichtigt.

Zudem ist uns ein regelmäßiger und strukturierter Dialog mit unseren Anspruchsgruppen wichtig.
Dies spiegelt sich in einer Vielzahl von etablierten Kommunikationsformaten wider:

Fanbeziehungen
Wir führen einen vierteljährlichen Club-Fan Dialog mit relevanten Fanvertretern durch. Zusätzlich ist eine umfassende Fanbefragung geplant, die zukünftig alle zwei Jahre stattfinden soll, um die Bedürfnisse und Meinungen der Fangemeinschaft systematisch zu erfassen und in die Vereinsaktivitäten einzubeziehen.

Wirtschaftliche Partner
Mit Partnern und Sponsoren findet ein kontinuierlicher Austausch statt. Darüber gibt es einen Wirtschaftsbeirat, der eine enge Abstimmung mit wichtigen wirtschaftlichen Stakeholdern ermöglicht und deren Perspektiven in

strategische Entscheidungen einfließen lässt.

Politische Akteure
Wir pflegen einen regelmäßigen Austausch mit politischen Entscheidungsträgern, um relevante Themen und Entwicklungen zu diskutieren und die Position des Vereins in der lokalen und regionalen Politik zu stärken.

Interne Kommunikation
Für Mitarbeitende werden halbjährlich Versammlungen abgehalten, während die Mitgliederversammlung jährlich stattfindet. Über unser Intranet werden zudem News veröffentlicht, generelle Informationen sowie Protokolle von Abteilungsmeetings hochgeladen, um bestmögliche Transparenz und Informationsbereitstellung zu gewährleisten.

Stakeholder-Befragung
Eine Online-Stakeholder-Befragung soll zukünftig alle zwei Jahre durchgeführt werden. Diese ergänzt die bestehenden Dialogformate und ermöglicht eine breite und systematische Erfassung der Stakeholder-Perspektiven über verschiedene Anspruchsgruppen hinweg. Mit diesen Dialogformaten stellen wir sicher, dass die Bedürfnisse und Meinungen der verschiedenen Anspruchsgruppen regelmäßig erfasst und in die Vereinsaktivitäten einbezogen werden. Dies ermöglicht es uns, frühzeitig auf Entwicklungen und Erwartungen zu reagieren und unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Diese Formate gewährleisten eine transparente interne Kommunikation und Mitbestimmung, wodurch die Identifikation unserer Mitarbeitenden und Mitglieder mit dem Verein gestärkt wird und sie Feedback zu diversen Themen rund um den Verein platzieren können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir folgende Themen als

besonders relevant für unseren Verein und unsere Stakeholder identifiziert:

Wirtschaftliche Stabilität und verantwortungsvolle Unternehmensführung
Diese beiden Aspekte wurden von allen Stakeholdern, insbesondere der Unternehmensführung, als höchst relevant eingestuft. Sie unterstreichen die Bedeutung von Compliance und ethischem Verhalten in unserem Geschäftsmodell.

Stakeholder-Beziehungen
Der Umgang mit Fans, Mitgliedern und weiteren Anspruchsgruppen wurde vor allem von Fans und Mitgliedern als wichtig erachtet. Gleichzeitig äußerten Mitarbeitende den Wunsch nach Zufriedenheit am Arbeitsplatz und einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Gesellschaftliche Verantwortung
Politik, Träger öffentlicher Belange und Dienstleister betonten die Bedeutung unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung. In diesem Kontext wurden auch nachhaltiges Catering und Regionalität als wichtige Themen in den offenen Antworten der Stakeholder-Befragung genannt.

Umweltaspekte
Die innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse befragten Experten hoben zusätzlich aus ihrer Perspektive die Relevanz des CO_2-Fußabdrucks und die Notwendigkeit einer nachhaltigen Sponsorenwahl hervor.

In Bezug auf die Forderung zu nachhaltigem Catering haben wir uns bereits das Ziel bis 2030 gesetzt, dass 50 % des Cateringangebots vegetarisch, regional und bio-zertifiziert sein soll. Dieses Ziel werden wir konsequent verfolgen. Mit weiteren gesellschaftlichen Initiativen möchten wir dem Themenfeld gesellschaftliche Verantwortung auch weiter gerecht werden. Hier werden wir die bestehenden Initiativen weiterentwickeln und die Initiierung neuer Formate in Betracht ziehen.
Wir ermitteln jede Saison unseren CO_2-Fußabdruck und sind jederzeit bestrebt, diesen zu reduzieren. Auch mit unserem umfassenden Energiemanagementsystem leisten wir einen wichtigen Beitrag, zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs. Wir nutzen zudem 100 % Ökostrom zum Betrieb unseres Stadions.

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.

Innerhalb unserer Wertschöpfungskette ergeben sich zahlreiche sowohl soziale als auch ökologische Auswirkungen.
Die positiven Auswirkungen im sozialen Bereich sind umfassend. Angefangen zur Ermöglichung des Sporttreibens und der damit verbundenen positiven Auswirkung auf die Gesundheit, bis hin zur Integration aber auch Inklusion unterschiedlichster gesellschaftlicher Akteure. Durch unser umfassendes Angebot, sowohl auf sportlicher aber auch auf gesellschaftlicher Ebene, stehen wir in ständigem Austausch mit unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen und können so auf spezifische und sich ändernde Anforderungen innovativ reagieren. Aufgrund unserer initiierten Steuerungsgruppe „Nachhaltigkeit", in der Mitarbeitende sämtlicher Abteilungen vertreten sind – von Direktoren bis zu Angestellten – findet ein regelmäßiger Austausch zum Thema Nachhaltigkeit statt, um auch innerhalb dieser Steuerungsgruppe auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können und entsprechende Produkte und/ oder Abläufe zu entwickeln, zu verbessern bzw. adaptieren zu können und wichtige Impulse hierfür zu geben. Auch die feste Etablierung unserer Abteilung CSR und Nachhaltigkeit, die eine Querschnittsabteilung darstellt, ermöglicht eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Innovationen unserer Prozesse, um den Verein zukunftsfähig und nachhaltig auszurichten. Insbesondere wurden im Berichtszeitraum 2023/24 mehrere wichtige Projekte vorangetrieben:

IT-Infrastruktur und Digitalisierung
Eine umfassende IT-Umstellung wurde eingeleitet, die unter anderem die Einführung eines Single Sign-On-Systems und die Verlagerung der Server nach Deutschland umfasst. Mit dieser Maßnahme konnte unsere digitale Infrastruktur modernisiert, die Datensicherheit erhöht und gleichzeitig der Energieverbrauch optimiert werden. Ergänzend hierzu wurde ein Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001 implementiert, das die hohen Standards unserer IT-Sicherheit nachhaltig gewährleistet. Zudem wurde intensiv an der Digitalisierung der Dauerkarten gearbeitet. Für die Saison 2024/25 wird die überwiegende Mehrheit der Dauerkarten digital ausgegeben. Somit können wir den Service für unsere Fans erhöhen und gleichzeitig Ressourcen durch die Vermeidung von physischen Dauerkarten einsparen.

Nachhaltige Energiegewinnung
Ein besonders zukunftsweisendes Projekt ist die geplante Teil-Überdachung des großen Parkplatzes vor der MEWA ARENA mit Photovoltaik-Carports. Die Planungen dafür sind bereits weit fortgeschritten, eine Baugenehmigung steht aktuell noch aus. Durch diese Maßnahme können wir einen weiteren Beitrag zur Produktion erneuerbarer Energie auf bereits versiegelten Flächen leisten und zudem E-Ladestationen für Besucher bereitstellen.

Klimaverteidigerpartnerschaften
Die "05ER Klimaverteidiger" bilden ein Netzwerk für nachhaltiges Handeln. Konkrete Maßnahmen sind:

- Finanzielle Unterstützung: Jeder Partner stellt eine konkrete Fördersumme bereit, die zweckgebunden für gemeinsam ausgewählte nachhaltige Projekte verwendet wird.
- Netzwerkbildung: Durch regelmäßigen Austausch und gemeinsame Veranstaltungen wird Wissenstransfer gefördert.
- Öffentlichkeitswirksamkeit: Partner erhalten Präsenz auf LED-Banden und der Videowall im Stadion, um das Thema Nachhaltigkeit sichtbar zu machen.

Nachhaltiger Versand
Im Bereich Merchandising haben wir auf DHL GoGreen umgestellt und unser Verpackungsmaterial optimiert, um den Versand umweltfreundlicher zu gestalten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die CO_2-Emissionen im Versandprozess zu reduzieren.

Insbesondere durch das Netzwerk Klimaverteidiger-Partnerschaften stehen wir in direktem Austausch mit den Partnern zum Thema Nachhaltigkeit. Gemeinsam mit ihnen entwickeln wir Projekte mit ökologisch positivem Impact und setzen diese um.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Es sind keine Finanzanlagen vorhanden.

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.

Als Sportverein mit einer Profi-Abteilung nutzen wir innerhalb unserer Wertschöpfungskette verschiedenste natürliche Ressourcen. Vom Papierverbrauch innerhalb unserer Geschäftsstelle, über die Beheizung unseres Stadionrasens sowie dessen Bewässerung, sind wir als Verein zum Betrieb unseres täglichen Ablaufs in unterschiedlichsten Formen auf natürliche Ressourcen angewiesen. Eine weitere sehr wichtige natürliche Ressource ist die Nutzung von Energie zum Betrieb unserer Sport- und Trainingsstätten, unserer Geschäftsräume und insbesondere zum Stadionbetrieb. Ein wichtiger Schritt zur Reduzierung des Energieverbrauchs war das bereits in 2016 eingeführte Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001. Dies stellt die Grundlage für nachhaltiges Ressourcenmanagement für uns dar, insbesondere in den Bereichen Strom, Wärme und Wasser. Dieses System basiert auf der detaillierten Erfassung von Energieflüssen entlang der gesamten Kette (Quelle, Einsatz, Verbraucher) sowie der kontinuierlichen Bewertung der Energieeffizienz aller relevanten Anlagen und Prozesse.

Für die Bereiche MEWA ARENA, Bruchwegstadion sowie Geschäftsstelle sind im Berichtszeitraum insgesamt 31.106,04 m³ Abwasser entstanden. Der Trinkwasserverbrauch betrug für diesen Zeitraum insgesamt 39.325,48 m³.

Wir arbeiten für die Entsorgung der Abfälle mit verschiedenen Entsorgungsunternehmen zusammen. Durch die Zusammenarbeit mit spezialisierten Entsorgungsunternehmen kann sichergestellt werden, dass die Wertstoffe bestmöglich recycelt, weiter- oder wiederverwendet werden.

An der MEWA ARENA fallen jährlich durchschnittlich folgende Mengen an Abfallstoffen an:

- Pappe/Papier: 19 Tonnen
- Restmüll: 53 Tonnen
- Glas: 2 Tonnen
- Sperrmüll: 8 Tonnen
- Grünschnitt: 3 Tonnen
- Handtuchpapier: 1,6 Tonnen (geschätzte Menge)

Am Bruchweg, unserer Trainingsstätte, fallen jährlich durchschnittlich folgende Mengen an Abfallstoffen an:

- Pappe/Papier: 4,5 Tonnen (inkl. Papier & Pappe aus der Geschäftsstelle)
- Restmüll: 15,5 Tonnen
- Sperrmüll: 5,5 Tonnen
- Grünschnitt: 2 Tonnen

Berechnung des CO_2-Fußabdrucks: Für die Saison 2022/2023 (01.07.2022-30.06.2023) betrugen die Gesamtemissionen (marked-based method, Ökostrom): **4.992 tCO_2e.**

- Scope 1: 361 tCO_2e
- Scope 2: 696 tCO_2e
- Scope 3: 3.935 tCO_2e

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.

Unser Ziel ist es, negative Umweltauswirkungen zu minimieren und nachhaltige Prozesse zu etablieren. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet folgende qualitativen Zielen:

- Etablierung als Vorreiter im sozialen und ökologischen Engagement.
- Kontinuierliche Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks.
- Umsetzung unseres Selbstanspruchs als "Klimaverteidiger".
- Verbesserung der nachhaltigen Mobilität für Mitarbeitende und Besucherinnen und Besucher
- Sensibilisierung und aktive Einbindung von Fans und Mitarbeitenden in

nachhaltige Verhaltensweisen.
- Kontinuierliche Reduzierung unseres Energieverbrauchs.
- Zählerinfrastruktur wird ausgebaut um Einsparpotenziale zu identifizieren.

Ergänzend definieren wir auch folgendes messbares, quantitatives Ziele zur Erhöhung der Ressourceneffizienz:

- Verbesserung der energiebezogenen Leistungskennzahl (EnPI) von 0,477 kWh/Zuschauer (Saison 2022/2023) auf 0,354 kWh/Zuschauer (Saison 2023/2024).

Ergänzend streben wir die Entwicklung weiterer messbarer, quantitativer Ziele zur Erhöhung der Ressourceneffizienz an, sobald verlässliche Datengrundlagen und geeignete Kennzahlen verfügbar sind, weshalb wir aktuell auf weiterführende quantitative Zielsetzungen verzichten. Der Aufbau einer strukturierten Datenerfassung und -bewertung wird angestrebt, um künftig fundierte und messbare Umweltziele ableiten zu können.

Außerdem haben wir in Bezug auf das Energiemanagement bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

- 100 % Nutzung von Ökostrom im Stadionbetrieb.
- Bereits seit Stadionneubau installierte Photovoltaikanlage auf dem Stadiondach zur Eigenstromproduktion.
- Zertifiziertes Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 zur kontinuierlichen Optimierung des Energieverbrauchs.
- Umstellung auf energieeffiziente LED-Beleuchtung in allen Stadionbereichen.
- Nutzung von Bewegungsmeldern in sanitären Einrichtungen zur Reduzierung des Energieverbrauchs.
- Implementierung und Weiterentwicklung einer GLT (Gebäudeleittechnik) zur effizienten Steuerung von technischen Anlagen.
- Einbau von zusätzlichen Zählern zur Verbrauchsermittlung sowie Entdeckung und Berechnung von Einsparpotentialen.

So konnte durch die Installation von Bewegungsmeldern in Sanitärräumen 26.280 kWh eingespart werden. Die Fassadenbeleuchtung wurde verbessert, was zu einer Einsparung von 10 % gegenüber der alten Beleuchtung führte. Zur Schonung weiterer natürlicher Ressourcen verfolgen wir das Ziel, Lebensmittelverschwendung innerhalb unserer Wertschöpfungskette zu reduzieren. Daher werden Lebensmittelreste aus dem Public- und VIP-Bereich während eines Heimspieltages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an die Pfarrer-Landvogt-Hilfe Mainz weitergegeben. Nach den Heimspielen der Profis wird das weiterverwertbare Essen von der Pfarrer-Landvogt-Hilfe abgeholt und in deren Teestube an Menschen ohne Wohnung verteilt. Die Verwertung von nicht weiterverwendbaren biologischen Abfällen der anfallenden biologischen Abfälle des Spieltags sowie das Altfett werden von der Organisation ReFood abgeholt. ReFood ist darauf spezialisiert, ausschließlich organische Materialien zu nutzen, die in der Lebensmittelkette

oder beim Verbraucher keine Verwendung mehr finden.

Weiterhin haben wir bereits ein Mobilitätskonzept entwickelt, um eine nachhaltige Anreise (Scope 3) zu den Heimspielen zu verbessern. Dies beinhaltet:

- ÖPNV-Ticket: Angebot eines Kombi-Tickets für Stadionbesucher, das die Nutzung des ÖPNV im Tarifgebiet Mainz-Wiesbaden, im gesamten Rhein-Nahe Nahverkehrsbund (RNN) und im ganzen Rhein-Main-Verkehrsverbund (RMV) ermöglicht.
- Busshuttleverkehr: Angebot eines Busshuttleverkehrs, der an verschiedenen Haltestellen im Stadtgebiet hält.
- Mobishuttle: Angebot eines kostenlosen Shuttles für Rentnerinnen und Rentner, welche Mitglieder und/oder Dauerkartenbesitzer sind, vom Bruchwegparkplatz zur MEWA ARENA.
- Sonderfahrpläne: Einrichtung von Sonderfahrplänen für den öffentlichen Nahverkehr an Spieltagen.
- Hunsrück-Heimspielshuttle: Ticketinhaber mit einem für den jeweiligen Heimspieltag gültigen Ticket, können den kostenlosen Bus-Shuttle aus dem Hunsrück nutzen.
- Busse zu den Auswärtsfahrten: Organisation von Bussen zu den Auswärtsfahrten.
- Sonderzüge: Einsatz von Sonderzügen.
- Fahrradparkplätze und MeinRad: Bereitstellung von Fahrradparkplätzen und Anbindung an das MeinRad-System.
- Leihfahrräder: Förderung der Nutzung von Leihfahrrädern.
- Installation von E-Ladestationen an der MEWA ARENA.

Insbesondere zur Verbesserung der Scope 3 Emissionen im Bereich Mobilität der Mitarbeitenden wurde ein Angebot von Firmenfahrrädern für Mitarbeitende sowie das Angebot eines ÖPNV-Tickets für diese geschaffen. Zudem verfügen wir über ein Abfallkonzept, mit dem wir die Vision verfolgen, eine nachhaltige Geschäftstätigkeit und die Reduzierung der Abfallmenge auf ein Mindestmaß zu erreichen. Durch Hinweisschilder und Schulungen werden unsere Mitarbeitenden für dieses Thema sensibilisiert.

Maßnahmen zur Abfallreduzierungen umfassen:

- Förderung der digitalen Zusammenarbeit: Interne und externe Kommunikation erfolgt über digitale Kanäle (Teams, E-Mail, Apps).
- Weiterverwendung von Briefpapier: Veraltetes Briefpapier wird zu Notizblöcken verarbeitet.
- Geschirr: Küchen mit Ausstattung stehen zur Verfügung, um Abfall durch "to go" Angebote zu vermeiden.
- Nachhaltige Verpackungen: Versand mit Naturebox® Graskartons, Verwendugn von Papierwaben anstelle von Luftpolsterfolie.
- Kompostierbare Einkaufstüten von Tütle.
- Tickets: Umstellung auf Funktionsausweise aus PVC, Dauerkarten aus PVC

und Einführung von Print@Home Tickets und Mobile Tickets.
- Pfandbecher: Einführung von wiederverwendbaren Pfandbechern im Stadion.
- Tork PaperCircle: Getrennte Sammlung und Recycling von Papierhandtüchern.
- Keine Klatschpappen: Verzicht auf Klatschpappen im Stadion.

Maßnahmen zur getrennten Sammlung und damit zur Förderung von Kreislaufwirtschaft:

- Mülltrennstellen: An definierten Stellen wird der Abfall getrennt gesammelt (Restmüll, Pappe/Papier, Gelber Sack)
- Biomülleimer in den Teeküchen
- Glasabfall und große Kartonagen werden separat gesammelt
- In den Toiletten werden Papierhandtücher in andersfarbigen Mülltüten gesammelt

Wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Umwelt und Ressourcen betreffen unter anderem potenzielle Auswirkungen des Klimawandels (z. B. durch extreme Wetterereignisse), steigende Energiepreise, mögliche Engpässe bei der Verfügbarkeit erneuerbarer Energien sowie zukünftige regulatorische Anforderungen. Diese Aspekte werden im Rahmen unseres Nachhaltigkeits- und Risikomanagements beobachtet und fließen in die strategische Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Als wichtigste physische Produkte unseres Vereins sind die Ausrüstung sowie Merchandise-Produkte zu nennen. Diese werden jedoch nicht selbst hergestellt, sondern innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette von Produzenten bezogen. Im Bereich Textil umfassen die wichtigsten Materialien:

- (Bio) Baumwolle

- Polyester
- Mischgewebe (Polyester, Elasthan)
- Polyacryl, teilweise Lycra

Bei Hartwaren im Merchandise werden sehr unterschiedliche Materialien verwendet. Bisher wurde die Summe des Gewichts dieser Materialien noch nicht erfasst, die Anzahl der verbrauchten Ausrüstungsgegenstände bzw. verkauften Merchandise Produkten liegt uns vor. Im Rahmen der Erarbeitung einer künftigen möglichen Einkaufsrichtlinie ziehen wir die Abfrage von Product Carbon Footprints einzelner Produkte unserer Lieferanten in Betracht.

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

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

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

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a) Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen:

- Diesel: 548.061 kWh

- Benzin: 218.321 kWh

b) 1.886.857 kWh aus erneuerbaren Quellen

c)
i. Strom gesamt: 1.886.857 kWh
ii. Heizöl, leicht: 94.489 kWh; Fernwärme: 3.901.619 kWh; Erdgas: 10.266 kWh
iii. Kühlenergieverbrauch = 0
iv. Dampfverbrauch = 0d) Gesamtenergieverbrauch in der Saison 2023/2024:

Energie	**kWh**
Strom	1.886.857
Fernwärme	3.901.619
Erdgas	10.266
Heizöl, leicht	94.489
Diesel	548.061
Benzin	218.321
Gesamtenergieverbrauch	6.659.613

f) Alle genannten Energie und Materialflüsse (Strom, Fernwärme, Diesel, Benzin) wurden auf Grundlage von Abrechnungen/Quittungen von Lieferanten sowie der energetischen Bewertung der Entega zur DIN ISO 50001 ermittelt. Der Energiegehalt von Benzin und Diesel wurde mit Standardwerten für das Verhältnis aus Volumen zu Energie umgerechnet.

g) Umrechnungsfaktoren:

- 1 Liter Ottokraftstoff = 32,440 MJ
- 1 Liter Diesel = 35,872 MJ

Quelle: Energieeinheitenumrechner » AG Energiebilanzen e. V.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Aufgrund der DIN ISO 50001 Zertifizierung konnten wir die Daten zur Verringerung unseres Energieverbrauchs ermitteln. Der Gesamtenergieverbrauch in der Saison 23/24 hat sich im Vergleich zur vorherigen Saison (Referenz-Saison) 22/23 um 48.017 kWh reduziert.

Hierbei sind folgende Energieträger berücksichtigt:
- Strom
- Heizöl, leicht
- Erdgas
- Fernwärme
- Diesel
- Benzin

Insbesondere die Umstellung auf LED-Beleuchtung führte zur Einsparung von Strom.
Weiterhin konnte durch die ISO 50001 Zertifizierung die Umwälzpumpe der Rasenheizung als wesentlicher Energieverbraucher identifiziert werden. Durch die massive Reduzierung der Betriebsstunden, konnte eine hohe Ersparnis erzielt werden.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Unsere Daten zur Wasserentnahme:

Standort	**Trinkwasser (m³)**	**Abwasser (m³)**
MEWA Arena	12.765	7.714
Bruchwegstadion	26.301,49	23.133,05
Geschäftsstelle	258,99	258,99
GESAMT	39.325,48	31.106,04

Die Gesamtwasserentnahme des Vereins beläuft sich auf 39,32548 Megaliter, was 39.325,48m^3 entspricht. Diese Menge stammt ausschließlich von

Drittanbietern. Aus anderen Quellen wie Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser oder produziertem Wasser wurde kein Wasser entnommen. In Gebieten mit Wasserstress fand keine Wasserentnahme statt. Es ist jedoch anzumerken, dass indirekte Wasserverbräuche in der Produktions- und Lieferkette der bezogenen Güter möglicherweise in Regionen mit Wasserstress auftreten könnten. Die genauen Mengen dieser indirekten Verbräuche sind nicht bekannt.

Methodik und Annahmen

Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die Wassernutzung am Standort unseres Vereins. Vor- und nachgelagerte Verbräuche in der Wertschöpfungskette wurden nicht berücksichtigt. Die Messung erfolgte mittels Wasserzähler, und die Umrechnung in Megaliter wurde entsprechend der gängigen Konvention durchgeführt.

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

An der MEWA ARENA fallen jährlich durchschnittlich folgende Mengen an Abfallstoffen an:

- Pappe/Papier: 19 Tonnen
- Restmüll: 53 Tonnen
- Glas: 2 Tonnen
- Sperrmüll: 8 Tonnen
- Grünschnitt: 3 Tonnen
- Handtuchpapier: 1,6 Tonnen (geschätzte Menge)

Am Bruchweg, unserer Trainingsstätte, fallen jährlich durchschnittlich folgende Mengen an Abfallstoffen an:

- Pappe/Papier: 4,5 Tonnen (inkl. Papier & Pappe aus der Geschäftsstelle)
- Restmüll: 15,5 Tonnen
- Sperrmüll: 5,5 Tonnen
- Grünschnitt: 2 Tonnen

Die angegebenen Mengen stellen den Durchschnitt einer Fußballbundesliga-

Saison, d.h. den Zeitraum vom 01.07.-30.06. der jeweiligen Abfallsammelstelle dar.

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.

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Klimaschutz bewusst und streben danach, unsere klimarelevanten Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. Wir betrachten dies als einen wichtigen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei orientieren wir uns an den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Bereits seit 2010 erfassen wir kontinuierlich unseren CO_2-Fußabdruck.

Die Analyse unserer unterschiedlichen Emissionsquellen zeigt, dass die wesentlichen Bereiche wie folgt zu unterteilen sind:

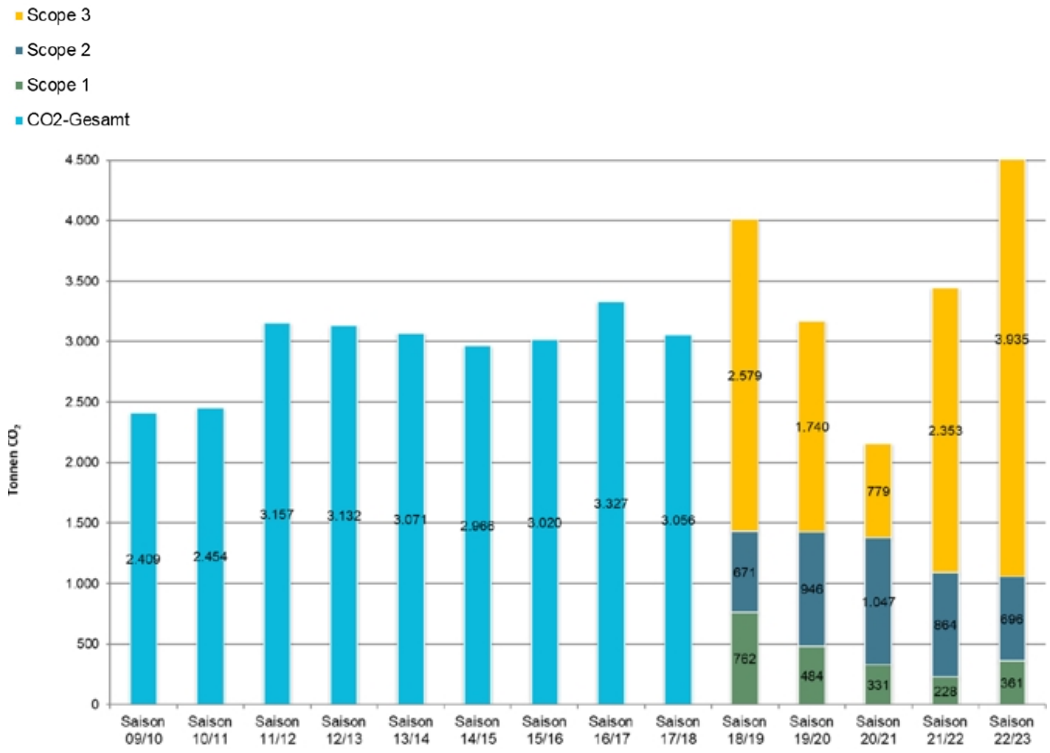
- **Direkte Emissionen (Scope 1):**
  Diese fallen vor allem durch Geschäftsreisen mit vereinseigenen Fahrzeugen an.
- **Indirekte energiebezogene Emissionen (Scope 2):**
  Hierbei handelt es sich um Emissionen, die durch den Bezug von Energie aus externen Quellen entstehen, insbesondere Strom und Wärme für den Betrieb unserer Spiel- und Trainingsstätten und der Geschäftsstelle.
- **Sonstige indirekte Emissionen (Scope 3):**
  Diese Kategorie umfasst eine Vielzahl von Quellen. Einen bedeutenden Anteil daran hat die An- und Abreise von Zuschauern. Weiterhin gehören hierzu die An- und Abreise der Mitarbeitenden und Spieler, aber auch die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen (z. B. Catering, Fanartikel), der Wasserverbrauch und die Abfallentsorgung.

Auf dem Dach der MEWA ARENA befindet sich seit 2011 eine der größten Photovoltaikanlagen auf deutschen Fußballstadien. Auf einer Fläche von 9.000 Quadratmetern werden jährlich etwa 700.000 kWh Strom erzeugt und ins öffentliche Netz eingespeist, was dem Jahresbedarf von knapp 200 Privathaushalten entspricht. Die Anlage vermeidet so jährlich den Ausstoß von etwa 470 Tonnen CO_2. Zudem wurde bereits im Jahr 2004 auf dem Dach der Südtribüne des Bruchwegstadions, gemeinsam mit dem Partner juwi, eine Photovoltaikanlage installiert, die bis heute jährlich den Ausstoß von etwa 100 Tonnen CO_2 einspart.

Unser Gesamt-CO_2-Fußabdruck betrug in der Saison 2022/2023 insgesamt: 4.992 tCO_2e.

An dieser Stelle weisen wir explizit darauf hin, dass die Darstellung dieses CO_2-Fußabrucks sich auf die Saison vor dem Berichtszeitraum bezieht.

In der Saison 2018/2019 erfolgte erstmals die Berechnung nach dem Greenhouse Gas Protocol und eine entsprechende Zuordnung zu den Scopes 1-3.



Die Berechnung führte unser Partner Entega im Dezember 2024 durch und basiert auf Daten der Saison 2022/2023. Der Anstieg der durch uns verursachten Emissionen um 1.434 t CO_2e gegenüber der vorherigen Spielsaison lässt sich auf die Steigerung der verkauften Tickets für Heimspiele, damit erhöhte Emissionen durch Catering die größere Anzahl an getätigten Flugreisen, sowie einem erhöhten Verkauf von Merchandise-Artikeln zurückführen. Trotz der bereits erzielten Fortschritte durch den Bezug von 100% Ökostrom, der kontinuierlichen Energieoptimierung durch die DIN ISO 50001 und auch einem ausgearbeiteten Mobilitätskonzept, bestehen weiterhin Herausforderungen bei der weiteren Reduktion der Emissionen:
Die Erfassung und Reduzierung von Scope 3-Emissionen in der Lieferkette ist komplex und erfordert eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten. Bei einigen Emissionsquellen, insbesondere der Anreise von Zuschauern, haben wir nur begrenzte direkte Einflussmöglichkeiten. Die Umsetzung von

Klimaschutzmaßnahmen ist oft mit Investitionen verbunden, die wirtschaftlich tragfähig sein müssen.

An folgendem Punkt sehen wir zudem einen Zielkonflikt zwischen der ökonomischen und der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit: die Ermittlung des CO_2-Fußabdrucks für die Saison 2022/2023 zeigte eine Steigerung aufgrund der höheren Zuschauerzahlen und der Steigerung des Verkaufs von Merchandise-Artikeln. Die höheren Zuschauerzahlen und auch der Verkauf von Merchandise-Artikeln leisten hingegen einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität – führt auf der anderen Seite zum Anstieg unserer Scope 3 Emissionen.

An dieser Stelle müssen wir künftig weiter daran arbeiten, unsere Fans für nachhaltige Anreisemöglichkeiten zu sensibilisieren und auch weiterhin attraktive Angebote hierfür schaffen. Wir haben bereits damit begonnen, systematisch zu analysieren, aus welchen umliegenden Kommunen unsere Fans anreisen und wie die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr in diesen Regionen gestaltet ist. Diese Analyse wird fortlaufend fortgeführt. Für Kommunen aus dem Hunsrück mit eingeschränkter ÖPNV-Anbindung setzen wir zu den Heimspielen Shuttle-Busse ein, deren Nutzung im Ticketpreis enthalten ist. Ebenso nutzen wir für den Versand, beispielsweise im Merchandise-Bereich, DHL Green.
Ein weiteres Ziel besteht darin, die bereits eingeleiteten Maßnahmen dauerhaft aufrechtzuerhalten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Integration von Einkaufsrichtlinien für Merchandise-Artikel, die beispielsweise auch Product Carbon Footprints von Artikeln enthalten können, würde zudem die gezielte Reduzierung unserer Emissionen innerhalb dieser Rubrik des Scope 3 ermöglichen.

Systematisch erhobene Emissionsdaten – auch im Bereich der Scope-3-Emissionen – liegen bereits vor. Ein wichtiges Ziel ist es, die Datenerfassung weiter zu optimieren und eine noch aktuellere sowie kontinuierliche Berechnung des CO_2-Fußabdrucks zu ermöglichen. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Einführung einer Softwarelösung vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

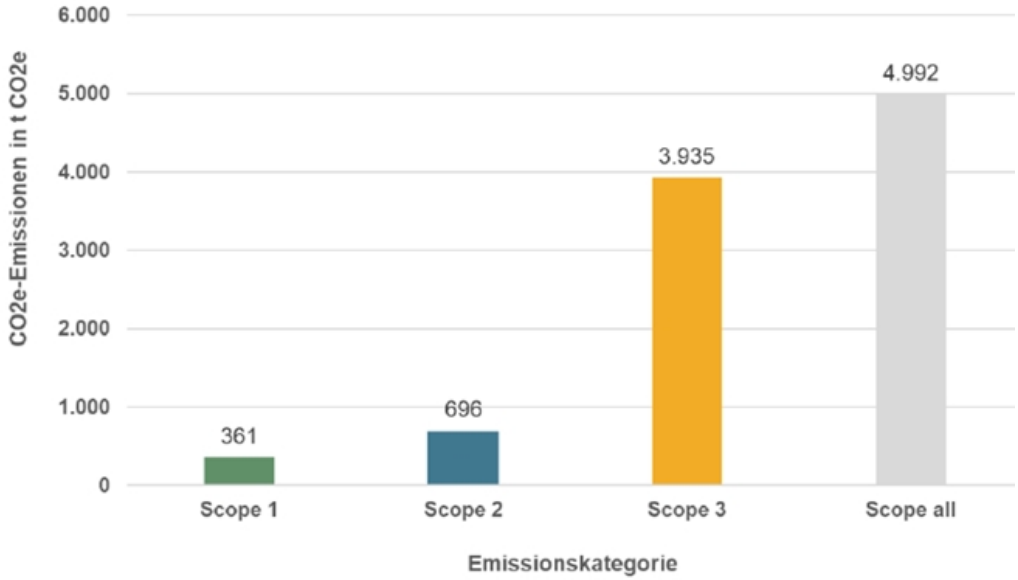
d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Berechnung führte unser Partner Entega im Dezember 2024 durch und basiert auf Daten der Saison 2022/2023.



Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) beträgt 361 tCO_2e.

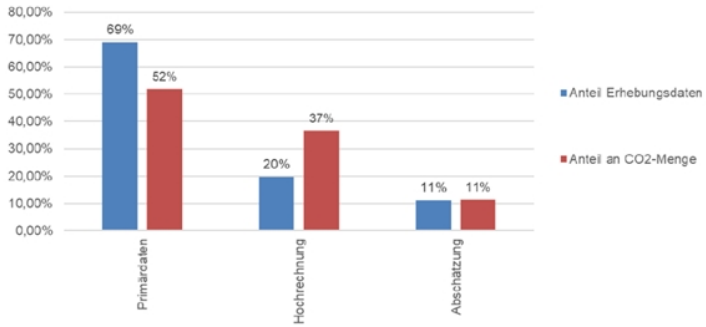
Die Berechnung erfolgte nach dem GHG Protocol, die Einbeziehung klimarelevanter Gase nach dem Global Warming Potential sind demnach berücksichtigt und als CO_2-Äquivalente (CO_2e) ausgedrückt.

Qualitativ unterschiedliche Erhebungsdaten:

Primärdaten: exakte Werte (z.B. Rechnungsdaten, direkt gemessen)

Hochrechnung: z.B. Fananreise. Anpassung Anzahl der befragten Personen an Zuschauerzahl

Abschätzung und Hilfsmittel: Schätzdaten und Datenerhebung anhand von Hilfsmitteln. Z.B. Routenplaner zur Streckenermittlung



Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

Siehe SRS-305-1. Die Berechnung führte unser Partner Entega im Dezember 2024 durch und basiert auf Daten der Saison 2022/2023.Indirekte energiebedingte Emissionen betrugen: 696t CO_2e

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Siehe SRS-305-1.
Die Berechnung führte unser Partner Entega im Dezember 2024 durch und basiert auf Daten der Saison 2022/2023. Sonstige Emissionen betrugen: 3.935t CO_2e

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als Basis Jahr ziehen wir die Saison 2017/2018 aufgrund der Umstellung der Methodik nach GHG Protocol und der Einbeziehung der Scope 1-3.

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.

Wir bekennen uns zu fairen Arbeitsbedingungen und zur uneingeschränkten Wahrung der Arbeitnehmerrechte. Dies umfasst die Einhaltung aller geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Gesetze auf nationaler Ebene – insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit, Gleichbehandlung sowie Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist und in dem die Würde jedes Einzelnen respektiert wird. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Respekt, Höflichkeit und Vertrauen. Diese Werte sind verbindlich im Leitbild verankert, dem sich alle Mitarbeitenden verpflichten.

Zielsetzungen zur Stärkung von Arbeitnehmerrechten bestehen derzeit primär qualitativer Natur. Konkrete quantitative Ziele oder feste Zielzeitpunkte wurden bislang nicht formuliert, da unser Fokus auf der konsequenten Umsetzung gesetzlicher Anforderungen sowie gelebter Unternehmenskultur liegt. Eine weitergehende Zieldefinition wird im Rahmen der Entwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements geprüft.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig in halbjährlichen Mitarbeitenden-Versammlungen über aktuelle Entwicklungen informiert und aktiv in den Dialog eingebunden. Darüber hinaus besteht über die Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit die Möglichkeit zur direkten Mitgestaltung des Nachhaltigkeitsprozesses und zur Bearbeitung relevanter Fragestellungen.

Wir sind ausschließlich national tätig.

Aus der gegenwärtigen Geschäftstätigkeit ergeben sich keine systematischen Risiken im Hinblick auf Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte. Ein potenzielles

Risiko besteht jedoch in der starken wirtschaftlichen Abhängigkeit vom sportlichen Erfolg. Im Falle eines Abstiegs aus der Bundesliga kann es – wie branchenüblich – zu budgetbedingten Gehaltsanpassungen gemäß vertraglicher Regelungen kommen. Solche Entwicklungen können mittelbar auch Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse haben.

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.

Wir garantieren eine faire Vergütung, die sich an der Leistung und den branchenüblichen Standards orientiert. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dies beinhaltet die Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen und die Förderung eines gesunden Lebensstils. Speziell für unsere Spieler bedeutet dies eine umfassende medizinische Betreuung und die Einhaltung strenger Sicherheitsstandards im Trainings- und Spielbetrieb.
Neben der wöchentlichen Lieferung von frischem Obst von unserem regionalen Vertragspartner NOVUM – Das Gemüseabo GmbH, gab es in der vergangenen Saison diverse Angebote zur Sensibilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen zur Förderung des eigenen Wohlbefindens. Exemplarisch sei an dieser Stelle erwähnt, dass sich die Aktion „Yoga auf dem Rasen" in Kooperation mit dem Mainzer Fitnessstudio „Greenfit" großer Beliebtheit erfreut hat. Erstmalig sind wir mit knapp 30 Mitarbeitenden beim Mainzer Firmenlauf mitgelaufen. Auch in der Saison 24/25 werden wir dies fortführen.
Neben dem Kauf eines Lastenrades, welches – ähnlich wie unsere Geschäftswagen – frei buchbar ist, haben wir uns an der Aktion „Stadtradeln" beteiligt und hierbei auf dem Rad 766 Kilometer zurückgelegt. Zum Thema psychische Gesundheit ist eine anonyme Befragung mit einem externen Dienstleister geplant. Auch stehen wir aktuell im Austausch mit unterschiedlichen Krankenkassen, um künftig weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen – angelehnt an den konkreten Bedarf der Belegschaft anzusteuern. Das Thema Herzsicherheit haben wir im Rahmen einer Onlineschulung der Björn Steiger Stiftung beworben.
Insbesondere um potentiellen Grippe- und Viruskrankheiten vorzubeugen, wurde unsererseits wiederholt die kostenfreie Grippeschutzimpfung angeboten, welche von 21 Personen in Anspruch genommen wurde.
Längst haben sich die Bedingungen moderner Zusammenarbeit sowie die Anforderungen in Berufs- und Privatleben verändert. Die Belegschaft darf

demnach vorwiegend und in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft einen Homeoffice-Tag in der Woche nutzen, um bspw. Arzt- und Vorsorgetermine besser wahrnehmen zu können. Fallen diese in den Bereich der Arbeitszeit, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigestellt. Mit unserem Gleitzeitmodell möchten wir dazu ermutigen, dem eigenen Tagesrhythmus nachgehen zu können.

Ein Auszug unserer durchgeführten Maßnahmen der Saison 23/24 können der untenstehenden Auflistung entnommen werden:

- Gesundheitskampagne „Guardians for Health" – Messung der Herz- und Nierenfunktion sowie des Blutzuckerspiegels
- Online-Kurs der Björn Steiger Stiftung zum Thema Herzsicherheit
- Aktion Mainzer Stadtradeln
- Mainzer Firmenlauf
- Anschaffung eines Lastenrads
- Firmenfahrrad-Leasing
- Zugang Fitnessstudio
- Versorgung mit regionalem Obst (1x wöchentlich)
- Versorgung mit Wasser
- Bildschirmarbeitsplatzbeurteilung und anschließende Mangelbehebung
- Grippeschutzimpfung
- Geschäftsstellenmannschaft Fußball
- Ersthelfer-Schulung
- Yoga auf dem Rasen

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.

Wir setzen uns engagiert für die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und die gezielte Förderung junger Talente ein. Wir sind davon überzeugt, dass ein hochqualifiziertes und motiviertes Team der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg unseres Vereins ist. Unser Engagement erstreckt sich über verschiedene Bildungswege, von dualen Studiengängen und Ausbildungen bis hin zu Praktika und Freiwilligendiensten und umfasst sowohl fachspezifische als auch persönlichkeitsbildende Maßnahmen.

Nachwuchsförderung
Als Aus- und Weiterbildungsverein geben wir unser Wissen gerne weiter. Dies

spiegelt sich in unserer täglichen Arbeit wider. Ebenso legen wir großen Wert auf die Qualifizierung von Nachwuchskräften zur kontinuierlichen Optimierung bestehender (Geschäfts-)Prozesse. Die geschaffenen Vakanzen werden auch in der kommenden Saison 24/25 erneut besetzt. Durch die Partnerschaft mit der Dualen Hochschule für Prävention und Gesundheit (DHfPG) bieten wir Dual Studierenden die Möglichkeit, die Studiengänge Sportökonomie (B.A.) sowie Sportökonomie (M.A.) zu absolvieren. In Kooperation mit der accadis Hochschule konnten wir ebenfalls Masterstudierende für den Studiengang Global Sports Management (M.A.) gewinnen.

Das haben wir bereits erreicht:

- 5 (Bundes-)Freiwilligendienstleistende im Einsatz
- 4 Dual Studierende in Kooperation mit der DHBW und der accadis Hochschule
- 4 Auszubildende in den Berufen Kauffrau/-mann für Büromanagement, Kauffrau/-mann für Einzelhandel, Fachinformatiker/-in für Systemintegration, Veranstaltungskaufmann/-frau
- 36 studienbegleitende (Pflicht-)Praktika seit dem 01.01.2024 in mindestens sechs verschiedenen Bereichen (u.a. eSports, Marketing, Ticketing, Partnermanagement, CSR)
- 26 Schülerpraktika im Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2025
- 3 erfolgreich abgeschlossene Abschlussarbeiten

Duale Berufsausbildung

Wir beteiligen uns aktiv an den Vorteilen der dualen Berufsausbildung und begleiten derzeit Auszubildende in den Berufen Kauffrau/-mann für Büromanagement, Kauffrau/-mann für Einzelhandel, Fachinformatiker/-in für Systemintegration und Veranstaltungskaufmann/-frau.

Ausbildungskompetenz

Um unserer Verantwortung bei der Ausbildung gerecht zu werden, haben wir zwei (2024) / drei (2025) Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme an der Weiterbildung „Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)“ ermöglicht.

Praktika

Wir bieten Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen von Praktika erste Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen. Am Girls- und Boys-Day in der Saison 23/24 haben sechs Schülerinnen und Schüler teilgenommen. In der kommenden Saison 24/25 wird dieser mit einem neu ausgearbeiteten, vielseitigen Konzept erneut in der MEWA ARENA mit 10 Teilnehmenden stattfinden. Anhand eines festgelegten Praktikumsplanes durften wir im Jahr 2024 14 Schülerpraktikantinnen und -praktikanten begrüßen. Diesjährig haben wir 12 Zusagen erteilt.

Mitarbeiterentwicklung

- Weiterbildung "Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)" für zwei

Kolleginnen (2024) und drei Kollegen (2025).
- Kundenkontakttraining für 47 Aushilfen durch einen externen Coach zur Stärkung der Handlungssicherheit in schwierigen Situationen.
- Partnerschaft mit dem ESB-Netzwerk seit Oktober 2024 mit einem Kontingent für zwei Personen zur standortübergreifenden Vernetzung und zum Wissensaustausch im Event-, Sport- und Marketingsegment.
- Aus dem jährlichen Mitarbeiterdialog zwischen Führungskraft und Teammitglied werden fachlich ausgerichtete Trainings abgeleitet.

Wir haben einen vereinseigenen Ordnungsdienst und tragen damit eine besondere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Das erfordert sowohl verantwortungsvolle Personalführung als auch gezielte Weiterentwicklung. Durch folgende Schulungen kommen wir dieser Verpflichtung nach:

- EST-Seminar. (Eingriffs- und Sicherheitstechniken: Schutzmaßnahmen für den Notfall)
- QUASOD Modulschulungen (Qualifizierung des Sicherheit- und Ordnungsdienstes)
- Führung und Kommunikation - Workshop für unsere Führungskräfte aus dem Ordnungsdienst

Schulungen

Um sich selbst in brenzligen Situationen abgrenzen zu können, haben wir mit einem externen Coach rund 47 Aushilfen zum Thema Kundenkontakttraining geschult.

Netzwerk

Zukünftig findet als gemeinsames Projekt unser Welcome Day am Wolfgang-Frank-Campus statt. Abteilungs- und positionsübergreifend gab es spannende Einblicke in für Neuzugänge relevante Themengebiete. Zur standortübergreifenden Vernetzung sind wir seit Oktober 2024 mit einem Kontingent für zwei Personen Partner des ESB-Netzwerkes. Das Netzwerk bietet uns als Mitglied ganzjährigen Zugang zu Kontakten, Wissen und Veranstaltungen zur Forcierung neuer Geschäftsmöglichkeiten und innovativer Ansätze im Event-, Sport- sowie Marketingsegment.

Sonstiges

In der Saison 23/24 haben wir unseren frei zugänglichen Bücherschrank eingeführt, welcher neben fachspezifischer Literatur ebenfalls Romane, Ratgeber, Reiseführer etc. beinhaltet und zum gemeinsamen Interessensaustausch über Gelesenes – als Alternative zu Bildschirm und Smartphone – anregt.

Ein Risiko unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Qualifizierung liegt in möglichen Schwankungen des sportlichen und wirtschaftlichen Erfolgs. Bei eingeschränkten finanziellen Ressourcen – etwa im Falle eines Abstiegs – kann

es zu Anpassungen im Weiterbildungsbudget kommen. Dies könnte den Umfang unserer Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen temporär beeinflussen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

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

Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle oder Verletzungen mit schweren Folgen. Insgesamt lagen 9 arbeitsbedingte Verletzungen vor bei insgesamt 475.333 geleisteten Arbeitsstunden. Die wichtigsten arbeitbedingten Verletzungen waren Muskelfaserrisse, Adduktorenverletzungen und Sprunggelenkverletzungen. Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingte Erkrankungen mit Todesfall oder dokumentierte arbeitsbedingte Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Wir erfüllen die rechtlichen Vorgaben. 4x jährlich tagt der Arbeitssicherheitsausschuss, Beteiligte an diesem Ausschuss sind neben dem Betriebsarzt und der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Leiterin HR, anlassbezogen der

Brandschutzbeauftrage, Sicherheitsbeauftragte und weitere Vertreter der Mitarbeitenden nach Bedarf. Im Rahmen des Onboardings werden die Grundlagen kommuniziert. Über die Mitarbeitendenplattform „HRworks", das interne Intranet und den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendenversammlungen werden die Mitarbeitenden informiert.
Es gibt keine expliziten Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Weiblich: 4 Stunden
Männlich: 6 Stunden
Angestelltenkategorie: Festangestellt sowie geringfügig Beschäftigte

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Vorstand:
100 % männlich
Altersgruppe über 50=100 %

Aufsichtsrat:
Männlich 77,78 %
Weiblich 22,22 %
Altergruppe 30 bis 50=55,56 %; Altersgruppe über 50 = 44,44 %

Angestellte:
Männlich = 68,36 %
Weiblich = 31,64 %
Altersgruppe: unter 30=52,17 %; 31-50 Jahre=29,94 %, über 50 Jahre = 17,89 %; Minderjährige=5,84 %
Schwerbehinderte=0,19 %

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

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 Achtung der Menschenrechte ist für uns ein unverzichtbarer Bestandteil in allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen. Wir sind davon überzeugt, dass

ein respektvoller und fairer Umgang mit allen Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder anderen Merkmalen – eine grundlegende Voraussetzung für eine nachhaltige und ethisch verantwortungsvolle Unternehmensführung ist. Bisher lag der Fokus unserer Bemühungen primär auf der Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten und Chancengleichheit innerhalb des Vereins.

Um unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte systematisch zu stärken, haben wir im Berichtszeitraum 2023/2024 beschlossen, künftig menschenrechtliche Sorgfaltspflichten stärker in unsere Prozesse zu integrieren. Ziel ist es, potenzielle menschenrechtliche Risiken innerhalb des Vereins sowie entlang unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu deren Vermeidung oder Minderung zu entwickeln.
Eine konkrete Zielsetzung war dabei die Durchführung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse in der Saison 2024/2025. Auf dieser Grundlage streben wir die Entwicklung eines Maßnahmensplans künftig an.

Da im Berichtszeitraum noch keine Risikoanalyse durchgeführt wurde, bestand der strategische Fokus zunächst auf der internen Sensibilisierung sowie der konzeptionellen Vorbereitung. Die Risikoanalyse und die Ableitung möglicher Maßnahmen – erfolgt ab der Saison 2024/2025 und wird im nächsten Berichtszeitraum dokumentiert.

Die Risikoanalyse wurde in der Saison 2024/2025 durchgeführt und liegt somit außerhalb des Berichtszeitraums. Eine systematische Bewertung sowie die mögliche Ableitung konkreter Maßnahmen erfolgen im Anschluss an die Analyse und können erst in einem kommenden Berichtszeitraum dargestellt werden.
Da zum Zeitpunkt des Berichts noch keine umfassenden Ergebnisse vorlagen, konnten im aktuellen Bericht noch keine abschließenden Aussagen zu wesentlichen Risiken gemacht werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Der Indikator wird derzeit nicht erfasst; der Aufbau von Monitoring- und Reportingstrukturen zu Nachhaltigkeit und sozialen Aspekten in der Lieferkette befindet sich in interner Abstimmung und wird mit externer Unterstützung ausgearbeitet.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Geschäftstätigkeiten finden ausschließlich im Inland statt. Vor diesem Hintergrund erfolgt bislang keine gesonderte Prüfung potenzieller menschenrechtlicher Auswirkungen. Die Einhaltung aller geltenden menschenrechtsbezogenen Gesetze wird dabei als selbstverständlich vorausgesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Siehe GRI SRS-412-3

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Siehe GRI SRS-412-3

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.

Wir verstehen uns als integralen Bestandteil der Stadt Mainz und der Region Rheinhessen. Unsere Verantwortung geht über den sportlichen Erfolg hinaus; wir engagieren uns aktiv in vielfältigen sozialen und ökologischen Projekten, die das Gemeinwesen unserer Region stärken. Gemäß unserer Satzung verfolgen wir ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Unsere Arbeit basiert auf der Förderung und Verbreitung des Sports, insbesondere des Fußballs, zur körperlichen, geistigen und sozialen Ertüchtigung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Aus- und Fortbildung von Jugendlichen, um ihre Entwicklung ganzheitlich zu fördern.

Wir begreifen den Sport als verbindendes Element zwischen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und sozialen Schichten.
Unser Verein bietet allen Menschen – unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung oder sexueller Identität – eine sportliche Heimat.
Als weltoffener Verein sind wir parteipolitisch und konfessionell neutral und bekennen uns zu einer nachhaltigen Entwicklung in den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales.

Unser Verein ist selbstlos tätig und verfolgt nicht primär eigenwirtschaftliche Zwecke. Sämtliche Mittel werden ausschließlich für die satzungsgemäßen Ziele eingesetzt.

Unsere gemeinwohlorientieren Initiativen:

Mainz 05 hilft e. V.
Im Jahr 2010 gründeten wir den Verein Mainz 05 hilft e. V., um Menschen in Not schnelle und unbürokratische Unterstützung zu bieten. Seit der Gründung konnten wir über 2 Millionen Euro an bedürftige Einzelpersonen und Organisationen spenden. Im Jahr 2023 betrug das Spendenvolumen rund 230.000 Euro. Unser Engagement umfasst direkte finanzielle Hilfen, Integrationsprojekte, die Förderung benachteiligter Gruppen, das 05ER Klassenzimmer sowie Grundschule am Ball.

05ER Fußballschule
Seit 2011 begeistert unsere 05ER Fußballschule Kinder und Jugendliche für Sport und Bewegung. Neben der fußballerischen Ausbildung legen wir besonderen Wert auf die Förderung sozialer Kompetenzen wie Fairplay, Teamgeist und Respekt. Durch die Unterstützung von Mainz 05 hilft e. V. ermöglichen wir es auch finanziell benachteiligten Kindern, an unseren Trainingscamps teilzunehmen.

Erinnerungskoffer
Seit Mitte 2022 engagiert sich die Fanabteilung mit dem Projekt „Erinnerungskoffer" für Menschen mit Demenz. Deren Ehrenamtliche besuchen Altenwohn- und Pflegeeinrichtungen mit einem Koffer voller Erinnerungsstücke rund um die Geschichte des 1. FSV Mainz 05. Gemeinsam mit den Bewohnern betrachten sie diese Gegenstände, erzählen Geschichten und wecken so persönliche Erinnerungen. Dieses niederschwellige Angebot fördert den sozialen Austausch und die Lebensqualität der Betroffenen.

AG Soziales Engagement der Fanabteilung
Unsere AG „Soziales Engagement" besteht aus rund 15 ehrenamtlichen Mitgliedern, die vielfältige Projekte für den guten Zweck organisieren. Ein besonderes Herzensprojekt ist der sogenannte Wünschebaum, durch den wir jedes Jahr die Bewohner einer anderen Einrichtung mit Herzenswünschen zu Weihnachten beschenken. Weitere Aktionen sind die Hoppelbox, mit der

jährlich an Ostern Wohnsitzlose in Mainz unterstützt werden, sowie gemeinsame Unternehmungen und Ausflüge mit Senioren, bei denen wir beispielsweise zusammen kochen oder Weinfeste besuchen. Durch den Erlös unseres Trödelmarktes konnten wir zudem verschiedene Einrichtungen finanziell unterstützen.

05ER Klimaverteidiger

Seit 2010 setzen wir uns als „Klimaverteidiger" für den Umwelt- und Klimaschutz ein. Mit dem 05ER Klassenzimmer nutzen wir unsere Strahlkraft, um Schülerinnen und Schülern unserer 30 Partnerschulen Themen mit besonderer Relevanz spielerisch zu vermitteln. So finden regelmäßig Aktionen im Rahmen des Moduls "Fairplay mit der Umwelt" statt, bei denen die Kinder und Jugendlichen beispielsweise ihren persönlichen CO_2-Fußabdruck berechnen und Verbesserungspotenziale diskutieren. Auch können sie im Rahmen von Workshops etwas über Abfalltrennung, Abfallvermeidung und Upcycling erfahren. Seit 2021 gibt es zudem die 05ER Klimaverteidiger-Schule, die dank der Unterstützung von Mainz 05 hilft e. V. und ENTEGA Schulen dazu befähigt, ihren CO_2-Fußabdruck zu berechnen und Potenziale zur Verbesserung aufzuspüren.

05ER KIDSCLUB, 05ER YOUNGSTERS, 05ER CLASSICS

Unser 05ER KIDSCLUB, gegründet 2006, ist ein soziales Projekt, bei dem sechs- bis zwölfjährige Kinder Lerninhalte altersgerecht und erlebnispädagogisch vermittelt bekommen. Bei den 05ER YOUNGSTERS können 13-18-Jährige gemeinsame, spannende Aktivitäten rund um einen Heimspieltag erleben.
Mit den 05ER CLASSICS bieten wir ein Angebot für Menschen ab 60 Jahren an. Gesellige Events, rabattierte Dauerkarten oder Gewinnspiele sind beispielsweise ein Teil des Angebots.
Für einen Monatsbeitrag von 19,05 € (KIDSCLUB & YOUNGSTERS) bzw. 60 € (ab 67 Jahre) oder 78 € (bis einschließlich 66 Jahre) für die 05ER CLASSICS erhalten Mitglieder die Möglichkeit, an offenen sowie teilnehmerbegrenzten Events teilzunehmen. Unsere Angebote umfassen Lernevents, Führungen, Ausstellungen, kindgerechte Fortbildungskurse, Gemeinschaftsaktionen und Ausflüge, Museums- und Theaterbesuche sowie den Austausch und Treffen mit Profifußballern.

Special Olympics Rheinland-Pfalz e.V.

Wir sind Mitglied von Special Olympics Rheinland-Pfalz e. V., dem Landesverband der weltweit größten Sportorganisation für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung.

Football Club Social Alliance

Seit 2018 engagiert sich der 1. FSV Mainz 05 in der Football Club Social Alliance und hat seither weltweit in unterschiedlichen Projekten Young Coaches ausgebildet. Darüber hinaus setzen wir uns auch im Rahmen des

Behindertenfussballprogramms der FCSA für Toleranz, Inklusion und soziale Integration ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Umsatz	121,8 Mio. €
Aufwand	-126,0 Mio. €
Steuern	-0,3 Mio. €
Jahresergebnis nach Steuern	-4,5 Mio. €

Vermögenssituation

- Liquidität stets gewährleistet
- alle Tilgungszahlungen wurden planmäßig erbracht
- keine Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten
- sehr hohe Bonität

- DFL-Lizenz wurde ohne Auflagen erteilt
- sämtliche Investitionen aus dem laufenden Geschäft
- Finanzierung von zwei Stadien nahezu abgeschlossen

	30.06.2024
Bilanzsumme	64,3 Mio. €
Eigenkapital	34,5 Mio. €
Eigenkapitalquote	53,7 %

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.

Gemäß unserer Satzung § 1 Nr. 4 sind wir als weltoffener Verein parteipolitisch und konfessionell neutral, weshalb wir keine Spenden an Parteien oder Zuwendungen an Regierungen leisten.
Wir engagieren uns in unserer Vereinsarbeit unabhängig von parteipolitischen oder konfessionellen Einflüssen. Im Sinne unseres Stakeholder-Dialogs pflegen wir hingegen einen regelmäßigen Austausch mit politischen Entscheidungsträgern, insbesondere auf kommunaler und regionaler Ebene, um relevante Themen und Entwicklungen zu diskutieren und die Position des Vereins in der lokalen und regionalen Politik zu stärken.

Gemäß Satzung unseres Vereins sind wir parteipolitisch neutral, weshalb wir in keinen politischen Organisationen Mitglied sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Wir haben keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Wir legen größten Wert auf die Einhaltung von Recht und Gesetz. Um rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption, vorzubeugen, haben wir folgende Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse implementiert:

Compliance- und Organisationsrichtlinie
Diese Richtlinie dient uns als Leitfaden für Entscheidungen und Handlungen aller Mitarbeitenden, Gremienmitglieder und ehrenamtlich Tätigen. Sie enthält verbindliche Regelungen für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und innerhalb des Vereins.

Verhaltensgrundsätze
Wir haben allgemeine Verhaltensgrundsätze festgelegt, die einen korrekten Umgang mit Geschäftspartnern, Regierungen und Behörden, Fairness und ein Diskriminierungsverbot sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Vereinseigentum und gesellschaftlicher Verantwortung umfassen.

Regelungen zu Zuwendungen
Unsere Richtlinie enthält detaillierte Regelungen zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern und Mitarbeitern, um Interessenkonflikte und Korruption zu vermeiden.

Verfahren bei Interessenkonflikten
Wir haben organisatorische Vorkehrungen getroffen, um Interessenkonflikte zu vermeiden und zu erkennen. Mitarbeitende und Gremienmitglieder sind verpflichtet, potenzielle oder bereits vorhandene Interessenkonflikte offenzulegen.

Verfahren bei Verdachtsfällen
Wir haben ein Verfahren für den Umgang mit Verdachtsfällen von Compliance-Verstößen eingerichtet. Mitarbeitende und Gremienmitglieder können Verdachtsfälle an den Compliance-Beauftragten melden.

Compliance-Beauftragter
Der Direktor Organasiation ist als Compliance-Beauftragter eingesetzt und unterliegt einer direkten Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand.

Compliance-Schulungen
Für jeden Mitarbeitenden ist zukünftig eine jährliche Compliance-Schulung verpflichtend, um das Bewusstsein für Compliance-Themen zu schärfen und die Einhaltung der Richtlinien sicherzustellen.

Hinweisgeberschutzgesetz
Zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wurde ein interner Meldekanal gemäß § 11 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eingerichtet, der es Mitarbeitenden und externen Personen ermöglicht, Verstöße vertraulich zu melden. Diese Maßnahme ergänzt unsere bestehende Compliance- und Organisationsrichtlinie und unterstreicht unsere Verpflichtung zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie. Der Meldekanal gewährleistet rechtssichere Verfahrensabläufe und schützt Hinweisgebende vor Repressalien:
https://www.mainz05.de/hinweisgeberschutzgesetz

Trotz der von uns implementierten Maßnahmen und Kontrollen bestehen weiterhin Risiken für rechtswidriges Verhalten und Korruption. Diese Risiken können sich insbesondere aus folgenden Bereichen ergeben:

- Bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern besteht das Risiko von Interessenkonflikten, unzulässigen Zuwendungen und anderen Formen der Korruption.
- Bei Sponsoring- und Spendenaktivitäten besteht das Risiko, dass diese für unzulässige Zwecke missbraucht werden.
- Bei Vergabeverfahren besteht das Risiko von Korruption und unlauterem Wettbewerb.

Um diese Risiken bestmöglich zu minimieren, setzen wir auf eine Kombination aus Prävention, Aufdeckung und Sanktionierung, um Korruption und andere Gesetzesverstöße zu verhindern, aufzudecken und zu ahnden, Grundlage hierfür bildet die dargelegte Compliance- und Organisationsrichtlinie.

Für den Berichtszeitraum liegen keine Comliancefälle vor.

Unser Ziel ist es, dass jeder Mitarbeitende eine Compliance-Schulung pro Jahr, beginnend ab dem Jahr 2025, erhält. So soll weiterhin unser hohes Niveau in Sachen Comliance sichergestellt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Anzahl der Betriebsstätten: 3
Im Berichtszeitraum wurde keine dieser Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft.
Eine Risikobewertung zur Korruption durch CMS befindet sich im Aufbau.

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum gab es keine Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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