



DNK-Erklärung 2022

VfB Stuttgart

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Senior Manager Nachhaltigkeit/
Corporate Sustainability
Steffen Lindenmaier

Mercedesstraße 109
70372 Stuttgart
Deutschland

+49 (0) 711 - 55007201
s.lindenmaier@vfb-stuttgart.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: 2022, 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-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der VfB Stuttgart, offiziell Verein für Bewegungsspiele Stuttgart 1893 e. V., ist ein Sportverein aus dem Stuttgarter Stadtbezirk Bad Cannstatt. Er ist (Stand: 10. September 2022) mit 76.700 Mitgliedern der zehntgrößte Sportverein Deutschlands, der größte in Baden-Württemberg und weltweit auf Rang 21. Die in die VfB Stuttgart 1893 AG ausgegliederte erste Fußball-Männermannschaft des VfB bestreitet ihre Heimspiele in der Mercedes-Benz Arena im Neckarpark. Unter dem Dach der AG spielen noch die Teams U21, U19, U17 sowie die VfB-Frauen. Die weiteren Teams sind im VfB Stuttgart 1893 e.V. angegliedert. Zum e.V. gehören die folgenden Abteilungen: Frauenfußball (Jugend), Nachwuchsleistungszentrum (bis U15), Leichtathletik, Hockey, Faustball, Tischtennis, Schiedsrichter, Garde. Direkt neben dem Stadion, hinter der Untertürkheimer Kurve auf der gegenüberliegenden Seite des Fritz-Walter-Wegs, befindet sich das Vereinsgelände mit dem Robert-Schlienz-Stadion, den Trainingsplätzen und dem Clubzentrum.

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.

Im Juli 2021 wurde eine neue Gesamtstrategie beim VfB Stuttgart verabschiedet, damit verbunden ist ein Leitbild mit fünf Werten, wovon zwei explizit Nachhaltigkeit im Fokus haben:

Vorbild auf und neben dem Platz: "Wir stehen für Fairplay und übernehmen Verantwortung – beim Fußball, in der Gesellschaft und im Umgang mit unserer Umwelt. Wir leben klare Werte vor und lassen uns an ihnen messen. Auch dann, wenn wir Fehler machen."

Im Brustring vereint: „Unser VfB ist in Cannstatt verwurzelt und offen für die ganze Welt. Wir bieten eine emotionale Heimat und bilden eine Gemeinschaft, die nichts erschüttern kann. Im Brustring vereint, in weiß-rot – und unterm Regenbogen.“

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in der Unternehmensstrategie im Themenfeld „Identität und Kultur“ verankert. Bestandteile sind die folgende Vision und Mission:

Vision: Der VfB wird seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Botschafter der Region in vollem Umfang gerecht.

Mission: Wir übernehmen Verantwortung - Auf dem Platz, für die Umwelt, unsere Gemeinschaft und unseren VfB.

Der VfB Stuttgart richtet sein nachhaltiges Handeln an den drei Säulen der Nachhaltigkeit aus: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Diese drei Säulen sind die Basis der Nachhaltigkeits-Zertifizierung sustainClub, die der VfB 2021 erfolgreich mit einem silbernen Zertifikat abgeschlossen hat. Die Zertifizierung erfolgt alle zwei Jahre, sie wird also 2023 wieder durchgeführt.



Die folgenden Fokusthemen sind in der „Unternehmensstrategie 2025“ festgelegt:

Mensch: Beim VfB Stuttgart steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir setzen uns dafür ein, dass alle die gleichen Chancen auf ein gesundes, selbstbestimmtes Leben und eine hohe Lebensqualität haben. Deshalb wollen wir unseren Beitrag zu einer offenen Gesellschaft leisten, die ein zukunftsfähiges, nachhaltiges Miteinander und menschenwürdiges Arbeiten ermöglicht. Wir fördern insbesondere Bildung und lebenslanges Lernen.

Umwelt- und Klimaschutz: Beim VfB Stuttgart setzen wir uns für Umwelt- und Klimaschutz ein. Wir verfolgen einen umfassenden Ansatz, der unseren Lebensraum schützt und bewahrt. Das beginnt bei der Stadionluft: Wir möchten in unserer Heimspielstätte eine Eindämmung des Rauchens umsetzen. Unser Konsumverhalten muss Nachhaltigkeit stärker ins Zentrum rücken. Eine Steigerung der Energieeffizienz und Reduzierung des Abfallaufkommens spielt dabei für uns nicht nur im Stadion eine Rolle. Wir agieren national und international, achten insbesondere bei der Produktion von Merchandising-Textilien auf nachhaltige Rohstoffbeschaffung sowie faire Lieferketten und setzen uns für Wasserschutz ein.

Mobilität und Verkehr: Beim VfB Stuttgart setzen wir uns für nachhaltige und gesundheitsverträgliche Mobilität der Menschen ein. Auch über unser Spielfeld hinaus liegt uns der Zugang zu Grünflächen am Herzen. Uns ist klar: Mobilität und Verkehr müssen moderner, sicherer und grüner werden und sich an die Herausforderungen unserer Zeit anpassen. Gut vernetzte, effiziente Verkehrssysteme sind die Voraussetzung, für die wir uns bspw. mit unserem VVS-Ticket an Heimspieltagen einsetzen. Bei unserer Arbeit wollen wir transparent vorgehen und regelmäßig über unsere Nachhaltigkeits-Aktivitäten berichten.

In Kooperation mit der Schweizer NGO sustainable///sports wurde 2019 in einer einjährigen Pilotphase vom VfB Stuttgart gemeinsam mit fünf anderen Profi-Fußballvereinen der Standard sustainClub entwickelt und durch die unabhängige Expertenorganisation DEKRA zertifiziert. Der Standard beinhaltet den Aufbau eines Corporate Social Responsibility (CSR)- und Nachhaltigkeits-Managementsystems, eine Nachhaltigkeits-Analyse und die Identifizierung konkreter Verbesserungsmöglichkeiten. Der Kriterienkatalog deckt die international anerkannten Standards (UNGC, GRI, SDGs) ab.

Auf der DFL-Mitgliederversammlung im Mai 2022 haben die Vertreter der Clubs der Bundesliga und 2. Liga als erste große Profi-Fußball Liga eine verpflichtende Nachhaltigkeitsrichtlinie in ihrer Lizenzierungsordnung verankert. Die DFL-Lizenzierung und die damit verbundene Erfüllung der Kriterien, stellt ab März 2023 für den VfB Stuttgart auch ein Rahmenwerk dar, um Nachhaltigkeit ganzheitlich im Unternehmen voranzutreiben.

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.

Der deutsche Profi-Fußball hat einen großen Einfluss auf die Gesellschaft. 32 Millionen Deutsche bezeichnen sich selbst als Fußballfans. Gemeinschaft wird durch Fußball erzeugt und der Fußball kann wertvolle Impulse in die Gesellschaft setzen. Er kann z.B. unterschiedliche Teile der Gesellschaft zusammenzubringen, Integration, Inklusion und Gemeinschaftsgefühl stärken und Werte wie Fairness und Respekt fördern.

Fußballprofis und ihre Clubs haben eine große öffentliche Strahlkraft und erreichen große Teile der Bevölkerung, national und international. Deshalb muss der Fußball Verantwortung übernehmen und seine Strahlkraft für die Vermittlung von Werten nutzen.

Insbesondere durch die Mobilität der Fans und Mannschaften rund um die Spieltage werden große Mengen an CO₂-Emissionen freigesetzt. Auf diese Weise hat das Geschäftsfeld Profifußball Einfluss auf die Umwelt.

Durch die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen hat der VfB Stuttgart besonderen Einfluss auf die in der Strategie dargestellten Fokusthemen Mensch, Umwelt- und Klimaschutz sowie Mobilität und Verkehr. Negative Einflüsse lassen sich vor allem hinsichtlich ökologischer Themen feststellen, durch den Verbrauch von Ressourcen, der Mobilität der Fans und Teams sowie bei der Produktion von Textilien und Give-Away-Artikeln. Das Fokusthema Mensch fördert gesellschaftliche Werte, auf dem Platz aber auch abseits des Platzes, die im Idealfall einen positiven Impact haben sollen. Negative Auswirkungen könnten sich vor allem durch Verletzung der Menschenrechte bei der Produktion von Merchandising-Textilien ergeben.

Welche Nachhaltigkeitsthemen einen konkreten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des VfB Stuttgart haben, soll im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse (doppelte Wesentlichkeit) geprüft werden. Dieser Schritt, der als Basis für die Berichterstattung der Corporate Sustainability Reporting Directive geplant ist, soll im Sommer 2023 abgeschlossen sein. Anschließend soll die Nachhaltigkeitsstrategie ggf. nochmals angepasst werden. Die Wesentlichkeitsanalyse und deren Ergebnisse werden im nächsten Berichtszeitraum veröffentlicht.

Ein bereits bekanntes Risiko im Umgang mit dem Fokusthema Mensch liegt in der Produktion von Textilien. Entlang der Lieferkette gibt es das Potenzial der Verletzung

von Menschenrechten. Diese Verletzungen können durch Risikoanalysen der Lieferketten verringert werden. Der VfB Stuttgart plant eine Analyse seiner Lieferketten in der Textilproduktion bis Ende 2024. Große Chancen liegen auch darin, dass der Fußball für Nachhaltigkeits-Themen allgemein sensibilisieren und als Vorbild agieren kann, da er, wie bereits beschrieben, einen großen Einfluss auf die Gesellschaft hat.

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.

Der VfB Stuttgart soll sich langfristig zu einem der verantwortungsvollsten Fußball-Clubs in Deutschland entwickeln. Der Nachhaltigkeitsstandard sustainClub dient ebenso als Messinstrument für Nachhaltigkeit, wie die jährliche Nachhaltigkeits-Lizenzierung der Deutschen Fußball Liga (ab März 2023) für diese Entwicklung und erfasst gleichzeitig systematisch die einzelnen Maßnahmen. Eine Zertifizierung von sustainClub erfolgt in der Regel alle zwei Jahre, die nächste im Sommer 2023. Der VfB Stuttgart strebt eine Verbesserung der bisherigen Silber-Zertifizierung (Erfüllung 119 von 194 Kriterien des Kriterienkatalogs) hin zu einer Gold-Zertifizierung (mindestens 80 Prozent der Kriterien müssen erfüllt sein) bis Ende 2024 an. Entsprechend sind die Kriterien und das damit verbundene Ziel, diese zu erfüllen, in den einzelnen Direktionen hinterlegt. Weitere konkrete KPIs sollen im Sommer 2023 festgelegt werden. Die Nachhaltigkeits-Kriterien der DFL sind ein Teil der Gesamt-Lizenzierung des VfB.

Ein besonderer Fokus liegt in der Verbesserung der Treibhausgasbilanz in allen drei Scopes, da die verursachten Emissionen einen sehr negativen Einfluss auf die Umwelt haben. Eine erste Berechnung fand für die Saison 2019/2020 statt und hat aufgezeigt, welche Emissionen verursacht wurden. Die nächste Treibhausgasbilanz wird für 2023 berechnet.

Das Ziel „Gold“ bei der sustainClub-Zertifizierung wird durch die unabhängige Prüfgesellschaft DEKRA geprüft. Die Prüfung der Erfüllung der jährlichen Lizenzierungskriterien der Deutschen Fußball Liga (DFL) erfolgt durch die DFL. Die Stabstelle Nachhaltigkeit, die mit 3,5 festangestellten Personen besetzt ist und direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, ist beim VfB Stuttgart für die Koordination, Entwicklung und Kontrolle des Prozesses zur Erreichung der Ziele in den einzelnen Direktionen zuständig.

Der Nachhaltigkeits-Standard sustainClub sowie die DFL-Lizenzierung Nachhaltigkeit und damit auch das Handeln des VfB Stuttgart orientiert sich an den UN Sustainable Development Goals und ESG-Kriterien. Beim VfB stehen insbesondere Ziel 3

„Gesundheit und Wohlergehen“, Ziel 4 „Hochwertige Bildung“, Ziel 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, Ziel 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, Ziel 10 „weniger Ungleichheiten“, Ziel 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“, Ziel 12 „nachhaltiger Konsum und Produktion“, Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“, Ziel 15 „Leben an Land“ sowie Ziel 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ im Fokus.

Die Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele wurde wie folgt festgelegt:

- DFL-Lizensierung (zu erfüllende Auflage der Deutschen Fußballliga)
- Treibhausgasbilanz: Bestandteil der zu erfüllenden Lizenzierung ist
- sustainClub: freiwillige Nachhaltigkeitszertifizierung, die alle 2 Jahre stattfindet.

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.

Ein Fußballclub hat keine klassische Wertschöpfungskette wie ein produzierendes Unternehmen. Das „Produkt“ ist der Fußball und die Teilnahme an verschiedenen Wettbewerben. Hier beginnt die Wertschöpfung mit dem Scouting von Talenten, beinhaltet die gezielte Nachwuchsförderung im eigenen Nachwuchsleistungszentrum samt der damit verbundenen Trainingseinheiten und Förderung von Bildung, bis hin zur Lizenzmannschaft. Dazu kommen die gesamte Spielorganisation und alle damit verbundenen Themen, bspw. Aufbau und Pflege der nötigen baulichen Infrastruktur (Trainingsgebäude, Stadion, Trainingsplätze) und des wirtschaftlichen Rahmens über Sponsoren, Ticketverkauf, Merchandising etc.

Entlang dieser Kernprozesse des Fußballs entstehen insbesondere Umwelt- und Klimaauswirkungen. Die Fußball-Infrastruktur, wie das Stadion und das Trainingsgelände, muss regelmäßig modernisiert werden. Anlässlich der Europameisterschaft 2024 in Deutschland, bei der Stuttgart Gastgeber von fünf Spielen sein wird, wird die Haupttribüne als ältester Tribünenanteil der Mercedes-Benz Arena (erbaut in den 1970er Jahren) bis zur EM 2024 modernisiert. Durch die Umbaumaßnahmen wird auch die Energieeffizienz des Stadions gefördert. Auf dem Dachring der Arena wird Photovoltaik installiert, das Flutlicht auf LED-Technik umgerüstet und optimierte Lüftungsanlagen eingebaut.

Die Spiele des VfB Stuttgart und die damit verbundenen Reisen der Menschen nach Bad-Cannstatt und zum jeweiligen Gegner ins Stadion haben durch die entstehenden Emissionen einen erheblichen negativen ökologischen Fußabdruck. Im Zuge des Fokusthemas Mobilität und Verkehr wird auch dieser Sachverhalt genau analysiert. Daran angelehnt werden Maßnahmen zur Verbesserung des Fußabdrucks entwickelt.

Ebenso fallen bei den Heimspielen Abfallmengen an, die durch monatliche Abrechnungen überwacht werden. Hier spielt der Dialog mit dem Arena-Caterer eine wichtige Rolle - und damit verbunden zum Beispiel die Umstellung von Einweg- auf Mehrwegbecher im Public-Bereich des Stadions, die Ende des Jahres 2022 erfolgte.

Im Merchandising bemüht sich der VfB negative Auswirkungen, z.B. hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs oder der Arbeitsbedingungen in Beschaffungsländern zu vermeiden und hat bereits die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

Trikots des VfB: Gemeinsam mit Ausrüster JAKO setzt der VfB bei der Herstellung der drei Trikotvarianten aus 100 Prozent recyceltem Material erneut ein Zeichen für Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit. Zudem wurden Sondertrikots in der Saison 2021/2022 produziert, die zu 100 Prozent aus recycelten Textilien bestehen. Dies ist der nächste Schritt in der textilen Kreislaufwirtschaft.

Fairtrade-Textilien: Bei den Fan-Textilien achtet der VfB bereits auf Nachhaltigkeit und setzt auf die Zertifizierungen GOTS, Fairtrade und Grüner Knopf. Der VfB kooperiert mit Fairtrade/Brands Fashion. Der Fairtrade-Textilstandard gilt derzeit als umfangreichster Standard am Markt. Der VfB produziert bereits 80 Prozent seiner Fan-Textilien nach Fairtrade und GOTS-Standard.

VfB-Tütle: Der VfB setzt in seinem Fanshop seit langem auf Papiertüten. Dabei wird auf eine vollständig CO₂-neutrale Produktion geachtet. Außerdem ist das verwendete Spezialpapier aus 100 Prozent Altpapier hergestellt und sehr widerstandsfähig. Beim Druck wird mit umweltfreundlicher Farbe auf Wasserbasis gedruckt. Die Einkaufstasche kann mehrfach verwendet und abschließend für den Bio-Müll benutzt werden, denn sie ist vollständig kompostierbar. Die Tüte wird vom regionalen VfB Partner Apomore in Deutschland hergestellt. Mit dem Erlös aus den Verkäufen des „VfB Tütle“ werden die VfBfairplay-Projekte gefördert.

Give-Aways: Es wird versucht, das gesamte Give-Away-Sortiment sehr gering zu halten und auf nachhaltig produzierte Artikel umzustellen. Lanyard-Schlüsselanhänger sind bereits GOTS zertifiziert, T-Shirts werden als Give-Away nur nachhaltig produziert.

Schulungen: Es finden regelmäßige Schulungen zu Fairtrade und GOTS für die Beschaffungsmitarbeiter aus der Direktion B2C statt, Lieferanten werden regelmäßig besucht. Grundsätzlich werden regionale Lieferanten bevorzugt.

Stadion-Catering: Unter der Dachmarke „Cannstatt kocht bei Aramark“ greift seit der Saison 2021/2022 ein neues Catering-Konzept in der Mercedes-Benz Arena. Im Zuge der bis 2036 datierten Partnerschaft für das Catering geht Aramark mit dem VfB konzeptionell gänzlich neue Wege. Das Konzept setzt noch mehr auf Regionalität (Partner Rauschenberger, „Stadionrote“ aus Backnang), Innovation, Frische und Nachhaltigkeit (verantwortungsvolles und ressourcenschonendes Arbeiten) und bindet



dabei auch lokale Gastronomen mit ein. Weitere Neuerungen sind die Erweiterung vegetarischer und veganer Gerichte, der Verzicht auf Palmöl (zum Einsatz kommt vegetarisches Butterschmalz aus Deutschland) sowie die Nutzung von Servietten aus Recyclingmaterial. Sie zeichnen sich durch die Verwendung natürlicher Farbstoffe aus und enthalten keine Bleichmittel oder andere Zusatzstoffe. Ebenfalls immer stärker werden komplett kompostierbare Speise-Becher mit Besteck aus Recyclingpapier zum Einsatz kommen. Zudem tragen die Service-Mitarbeiter Fairtrade-Arbeitskleidung. In Zeiten, in denen keine Corona-Verordnungen gilt, kommt ein Mehrwegbechersystem zum Einsatz.

Neben den aufgeführten Umwelt- und Klimaauswirkungen spielt Nachhaltigkeit auch bei der Ausbildung der Nachwuchstalente im Nachwuchsleistungszentrum eine Rolle. Zu den „Allgemeinen Ausbildungsprinzipien“ der VfB-Ausbildungsphilosophie gehört unter anderem:

„Wir bilden die Jugendlichen ganzheitlich aus (Sport – Schule/Beruf – Persönlichkeit) und achten auf die jeweilige persönliche Situation/den jeweiligen Entwicklungsstand.“

„Wir treten stets als Vorbilder auf. Das VfB Leitbild bestimmt unser Handeln.“

Im Gesundheitskonzept des Nachwuchsleistungszentrums ist unter dem Schwerpunkt „Soziale Gesundheit“ festgelegt, dass die Jugendlichen z. B. an Workshops zu Inklusion und Diversität und Persönlichkeitsentwicklung teilnehmen. Soziales Engagement und Interaktion werden durch eine soziale Aktivität je Saison je Mannschaft gefordert.

Der VfB steht mit Partnern, wie Aramark und Textilproduzenten bereits in einem engen Austausch, um Verbesserungen durch Entwicklungen von Maßnahmen erreichen zu können. Hierzu gehört z.B. der Dialog mit dem Ausrüster JAKO AG, wenn es um die Produktentwicklung und den damit verbundenen Einsatz von noch nachhaltigeren Ressourcen geht. Zu „Cannstatt kocht by Aramark“ finden wöchentliche Meetings mit dem Caterer zur Abstimmung statt. Es wird in Zukunft darum gehen, diesen Austausch hinsichtlich Nachhaltigkeit auch mit weiteren Dienstleistern und Partnern/Sponsoren zu intensivieren, mit denen man diesen Prozess noch nicht begonnen hat oder erst am Anfang steht.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Die Stabsstelle Nachhaltigkeit ist in direkter Berichtspflicht zum Vorstandsvorsitzenden und verantwortet Nachhaltigkeit auf operativer Ebene.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Nachhaltigkeitsstandard sustainClub und die DFL Lizenzierung Nachhaltigkeit stellen mit ihren jeweiligen Kriterien die zu erreichenden Ziele dar. Sämtliche Kriterien sind im Unternehmen auf die dafür zuständigen Direktionen aufgeteilt worden. Derzeit werden die Kriterien über eine interne Software gemanagt. D.h. es ist festgelegt, welches Kriterium bis wann durch welche Person erfüllt werden soll. Es finden regelmäßige Abstimmungsgespräche mit den verantwortlichen Personen in den Direktionen statt. Die Stabstelle Nachhaltigkeit steuert diesen Prozess. Darüber hinaus werden mit dem Tool „Objectives & Key Results (OKR)“, das zur Implementierung der Gesamtstrategie beim VfB Stuttgart dient, unterschiedliche Kriterien bearbeitet und deren Entwicklung vorangetrieben.

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.

Das Tool „Objectives & Key Results (OKR)“ dient zur Steuerung, Kontrolle und Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien bis hin zur gewünschten Erreichung. Eine ESG-Software des Dienstleisters Code Gaia, die bis Ende 2023 vollständig eingeführt werden soll, dient im ersten Schritt der Steuerung der Umweltkennzahlen und der

damit verbundenen Emissionsprofile. Die Software soll dahingehend entwickelt werden, dass sämtliche Nachhaltigkeitskriterien abgebildet und gemanagt werden können. Es sollen kurz-, mittel-, und langfristige Ziele für ökonomische, ökologische und soziale Leistungsindikatoren erhoben werden, die ebenso in der Software abgebildet sind. Dazu gehören z.B. die Erhöhung des Anteils an Fairtrade-Textilien im Merchandising-Sortiment, die Umstellung auf zertifiziertes Papier samt dessen Reduktion und die jährliche Ermittlung des Corporate Carbon Footprint inkl. Scope 1, 2, 3 und der damit verbundenen Ziele der CO₂-Reduktion und Kompensation sowie die Erhöhung der Quote von weiblichen Führungskräften im Unternehmen.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch die Befolgung des sustainClub-Kriterienkatalogs und der DFL-Nachhaltigkeitsrichtlinie gewährleistet, da diese internationale Nachhaltigkeitsstandards die SDGs abdecken sowie durch die Implementierung entsprechender Prozesse zur Erhebung der KPIs. Die Prüfung des sustainClub-Kriterienkataloges erfolgt durch die unabhängige Prüfungsgesellschaft DEKRA. Eine Vergleichbarkeit kann zu anderen Fußballclubs, die ebenso sustainClub durchlaufen haben, hergestellt werden. Die Prüfung der DFL-Kriterien für Nachhaltigkeit erfolgt durch die DFL. Eine genaue Vergleichbarkeit zu anderen Clubs, die nicht den sustainClub-Nachhaltigkeitsstandard befolgen und nicht zur DFL gehören, ist derzeit nicht möglich. Die Berechnung der Treibhausgasbilanz erfolgte nach den Vorgaben des GHG Protocols und umfasst die Treibhausgase, die Teil des Kyoto-Protokolls sind. Diese Gase werden in CO₂-Äquivalent (CO₂e) umgerechnet.

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.

Die VfB Stuttgart 1893 AG hat im Oktober 2022 ein Compliance-Management-System (CMS) im Unternehmen implementiert, um durch die Geschäftsleitung eine Organisationsstruktur zu schaffen, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und selbstgesetzten Regeln durch den Einzelnen mittels Information, Organisation und Kontrolle sicherstellt.

Das (CMS) soll ein lernendes und wachsendes System sein, dass sich neuen Herausforderungen anpassen kann. Der Compliance Leitfaden als zentrales Element, gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens. Zugleich soll er auch von allen Gremien verbindlich anerkannt werden. Als bedeutendes Element beinhaltet der Leitfaden ein klares Commitment des Vorstands zu den Compliance-Regelungen. Die praktische Umsetzbarkeit war auch bei der Entwicklung des Compliance-Management-Systems

und des Compliance-Leitfadens eine wesentliche Zielsetzung. In die Entwicklung dieses Compliance-Systems waren zahlreiche Mitarbeiter und unseren Betriebsrat des VfB einbezogen. Der Compliance-Leitfaden soll dabei unterstützen, im Unternehmen eine Kultur zu schaffen, in der die VfB-Werte gelebt werden.

Der VfB Stuttgart steht für klare Werte, die im VfB-Leitbild verankert sind und Orientierung im Handeln nach innen und außen geben. Hier geht's zu Leitbild, Vision und Werten des VfB:

<https://leitbild.vfb.de/>

Im Juni 2022 wurde ein Positionspapier veröffentlicht, welches eine Schärfung der Werte des VfB Stuttgart beinhaltet. Das Dokument wurde von Gremien und Mitarbeitern im Austausch mit Fans erarbeitet und von Präsidium, Vorstand, Aufsichtsrat und Vereinsbeirat unterzeichnet:

<https://www.vfb.de/de/vfb/aktuell/neues/club/2022/positionspapier/>

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.

Mitarbeiter des VfB Stuttgart haben ab der Bezeichnung „Manager“ sowohl individuelle als auch allgemeine monetär bewertete Zielvereinbarungen in ihren Verträgen. Die allgemeinen Prämienregelungen, die die sportliche Performance betreffen, sind bei allen festangestellten Mitarbeitern in den Verträgen inkludiert. Die Aufnahme von Nachhaltigkeitszielen bei allen relevanten Mitarbeitern ist nicht geplant. Die persönlichen Ziele des Gesamtverantwortlichen für Nachhaltigkeit sowie des verantwortlichen Angestellten für die Stabsstelle Nachhaltigkeit sind jedoch an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt und monetär bewertet. Die Erreichung der Ziele ist eindeutig messbar. Ziele werden jeweils vor einer Saison festgelegt und dokumentiert. Als Kontrollorgan der jeweiligen Zielerreichung fungieren die Führungskräfte.

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.

Beim VfB Stuttgart existiert keine einheitliche Vergütungspolitik.

Hierzu verweisen wir auf unsere Finanzberichterstattung beim Bundesanzeiger:
<https://www.bundesanzeiger.de/>

Bezüglich der weiteren Aspekte verweisen wir auf die Informationen, die wir zu Kriterium „8. Anreizsysteme“ zur Verfügung stellen. Darüber hinausgehende Informationen berichten wir aktuell nicht.

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.

Der VfB kann gegenwärtig keine Informationen zu diesem Leistungsindikator veröffentlichen, da aufgrund der Vereinsstruktur keine Einsicht in alle Vergütungsverhältnisse besteht.

Hierzu verweisen wir auf unsere Finanzberichterstattung beim Bundesanzeiger:
<https://www.bundesanzeiger.de/>

Bezüglich der weiteren Aspekte verweisen wir auf die Informationen, die wir zu Kriterium „8. Anreizsysteme“ zur Verfügung stellen. Darüber hinausgehende Informationen berichten wir aktuell nicht.

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.

Zur Überarbeitung des VfB Leitbilds hat der VfB Stuttgart im zweiten Quartal 2021 eine Anspruchsgruppenanalyse durchgeführt. Zunächst wurden hierfür alle internen und externen Anspruchsgruppen des VfB Stuttgart identifiziert. Dazu gehören: Vorstand, Direktoren und Mitarbeiter des VfB, Mitglieder des VfB-Aufsichtsrats, Präsidiums und Vereinsbeirates, Fans und Mitglieder, Vorstand und Mitglieder des VfB-Freundeskreis, Sponsoren, Medien sowie Vertreter der Landeshauptstadt.

Als ein Fokusthema innerhalb der VfB Identität wurde in jeder Anspruchsgruppe die besondere Vorbildfunktion und Strahlkraft des VfB in Punkto gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit sowie die Bedeutung von Vielfalt und Diversität hervorgehoben. So hat diese Anspruchsgruppenanalyse mit dazu geführt, dass diese Themen innerhalb des VfB Leitbilds in Purpose und Markenwerten festgeschrieben wurden. Von jeder Anspruchsgruppe wurde bei der Analyse eine unterschiedliche Zahl an Vertretern in die Analyse einbezogen. Zum Einsatz kamen dabei verschiedene Methoden: eine quantitative und qualitative Umfrage, Workshops, schriftliche sowie mündliche Experteninterviews.

Der Dialog mit den Stakeholdern erfolgt auf unterschiedliche Weise. Folgend werden einige Beispiele zu Dialog-Formaten aufgeführt, bei denen auch über Nachhaltigkeit gesprochen bzw. diskutiert wird:

Mitgliederversammlung: Einmal im Jahr findet die Mitgliederversammlung des VfB Stuttgart 1893 e.V. statt. Im Rahmen dieser Mitgliederversammlung wird über die wichtigsten Ereignisse und Ergebnisse inkl. des Geschäftsberichts Auskunft erteilt. Die Mitglieder/innen haben beim Tagesordnungspunkt "Allgemeine Aussprache" die Möglichkeit, den VfB Gremien Fragen zu stellen, die im Anschluss an den Redebeitrag kurz beantwortet werden.



Sponsoren/Partner: Für diese Stakeholder finden regelmäßig weiß-rote Business-Events zu unterschiedlichen Themen beim VfB Stuttgart oder bei einem Sponsor/Partner statt.

Fans: Seit 2001 gibt es auf Initiative der Vereinsführung des VfB Stuttgart einen Fan-Ausschuss. Aus der Geschäftsordnung des Fanausschuss: „Der Fan-Ausschuss berät den Vorstand in allen wichtigen Fanangelegenheiten und fungiert als repräsentatives Bindeglied zwischen den einzelnen Fan-Gruppen und dem Vorstand. Zielsetzung ist die Aufrechterhaltung eines dauerhaften und partnerschaftlichen Dialogs zwischen der Vereinsführung und der gesamten Fanbasis.“ Das Thema Nachhaltigkeit steht mindestens einmal im Jahr auf der Agenda. Regelmäßig finden zudem Regionalversammlungen mit den VfB-Fanclubs statt.

Stadionbesucher: Per Newsletter werden von den Fans Daten zum Anreizeverhalten bei Heimspielen erfragt, die anschließend in die Berechnung des Corporate Carbon Footprint einfließen. Die Umfrage dient gleichzeitig zur Sensibilisierung zur umweltfreundlicheren Anreise. Darüber hinaus gibt es noch anderen Umfragen, wie zum Beispiel zum Thema „Stadionerlebnis“.

Umfragen Menschen mit Handicap: Der VfB bietet Menschen mit Handicap bei seinen Heimspielen gesonderte Plätze an. Dazu gehören Rollstuhlfahrer, Gehörlose und sehbehinderte Personen. Um das Service-Angebot für diese Fans zu optimieren, finden immer wieder Umfragen mit diesen Personen bei den Heimspielen statt.

Mitarbeiter des VfB: Beim VfB finden mindestens zwei Mal im Jahr so genannte Teamsitzungen mit der gesamten Belegschaft statt, in denen die Vereinsführung über verschiedene Themen informiert. Zudem werden Informationen zu wichtigen Themen im VfB-Intranet veröffentlicht, vorab oder zeitgleich mit der Information an die Öffentlichkeit. Es findet ebenso eine Online-Befragung der Mitarbeiter durch die Direktion Personal, Recht und Kultur statt. Zudem hatten alle Mitarbeiter die Möglichkeit sich am Prozess für die neue VfB-Kultur zu beteiligen, die Ende 2021 verabschiedet wurde und nun durch die Einbindung der Mitarbeiter lebt.

Darüber hinaus wurden Stakeholder bei Themen wie dem Stadionumbau, der Gestaltung des VfB-Trikots, bei der Kreation der „Stadionrote“ (Wurst), den Dunkelroten Tischen und beim Mobility Hackathon 2020 und 2022 beteiligt.

Die tägliche Kommunikation für Stakeholder findet überwiegend über die Homepage des VfB sowie über die Social-Media-Kanäle statt.

Auf der Homepage des VfB Stuttgart ist in der Rubrik „Nachhaltigkeit“ die Möglichkeit gegeben, über ein Kontaktformular Anfragen bzw. Anregungen zu schicken. Auch können Anfragen direkt an das Service-Center des VfB per E-Mail geschickt oder telefonisch hinterlegt werden.

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.

Wichtige Themen waren zum Beispiel:

Plätze für Rollstuhlfahrer: Zusätzlich zu den Plätzen für Rollstuhlfahrer im Innenraum des Stadions war der Wunsch, auch Plätze im Bereich der Cannstatter Kurve für Rollstuhlfahrer anzubieten, um das inklusive Stadionerlebnis zu fördern.

Trikots: Seitens der Vertreter der Fanausschuss war es der Wunsch, bei der Produktion der VfB-Trikots noch mehr auf nachhaltige Aspekte zu achten.

Fahrradstellplätze: Seitens der VfB-Fans war es der Wunsch kontinuierlich bewachte Abstellmöglichkeiten für Fahrräder an den Heimspieltagen anzubieten.

Mitarbeiter: Seitens der VfB-Mitarbeiter wurde gewünscht, eine Lösung für das Thema „Mobile Arbeit“ zu finden. Auch der Arbeitgeber hatte ein Interesse daran.

Die beispielhaft aufgeführten Themen wurden intern von den jeweils verantwortlichen Fachbereichen übernommen. Folgende Ergebnisse konnten erzielt werden:

Plätze für Rollstuhlfahrer: Im Block 46 und 47 der Cannstatter Kurve werden im Juni/Juli 2023 31 neue Plätze für Rollstuhlfahrer gebaut. Das Thema soll extern über die Kommunikationskanäle des VfB kommuniziert werden.

Trikots: Der VfB hat im März 2022 das bis dato nachhaltig produzierte Trikot aus recycelten Textilien einmalig an einem Heimspieltag als Sondertrikot gespielt. Auch die anderen Trikots, die für die Saison produziert wurden, sind nachhaltig aus recyceltem Polyester produziert. Das Thema wurde extern über die Kommunikationskanäle des VfB kommuniziert.

Fahrradstellplätze: Der VfB stellt ab Januar 2023 kontinuierlich bewachte Fahrradstellplätze für 400 Fahrräder zur Verfügung. Das Thema soll extern über die

Kommunikationskanäle des VfB kommuniziert werden.

Mitarbeiter: In Zusammenarbeit mit dem VfB-Betriebsrat hat die VfB AG 2022 eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit finalisiert und umgesetzt. Das Thema wurde intern über die Kommunikationskanäle des VfB kommuniziert.

Die aufgeführten Themen und Anliegen wurden durch die folgenden Stakeholder geäußert:

- Fans und Mitglieder (Trikots, Fahrradstellplätze)
- Mitarbeiter (Mobile Arbeit)
- Nachhaltigkeit (Plätze für Rollstuhlfahrer)

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.

Veranstaltungen in der Mercedes-Benz Arena haben einen wesentlichen Einfluss auf die ökologische Nachhaltigkeit. Der VfB hat einen Prozess angestoßen, insbesondere den ökologischen Fußabdruck zu verbessern. Bei der Berechnung des ersten Corporate Carbon Footprint im Jahr 2022 wurde auch die Auswirkung des Mobilitätsverhaltens der VfB-Fans an Spieltagen ermittelt und dadurch dessen Auswirkungen sichtbar. Ebenso hat das Thema Catering bei den Veranstaltungen in der Mercedes-Benz Arena einen ökologischen Einfluss. Gemeinsam mit seinem Catering-Partner Aramark optimiert der VfB seine Produktauswahl (mehr Regionalität und vegetarische/vegane-Gerichte) und treibt mit Aramark nachhaltige, noch umweltverträglichere Verpackungen voran. Die Auswirkungen werden durch die Abfallmengen ersichtlich, deren Reduzierung ein Ziel darstellt. Ein weiterer bedeutender Einfluss auf ökologische und soziale Aspekte von Nachhaltigkeit hat die Produktion von Merchandise-Textilien. In Kooperation mit seinem Merchandising-Partner Brands Fashion setzt der VfB sich für nachhaltigere Textilprodukte und Lieferketten ein und produziert bereits überwiegend nach dem Fairtrade-Textilstandard und GOTS.

Personelle Ressource: In der Direktion Unternehmensstrategie gibt es seit Oktober 2021 eine Personalstelle „Innovation“. Die zuständige Person hat unter anderem die Aufgabe, mit innovativen Lösungen die Zukunft zu gestalten. Es werden Innovationen/ Innovationsprojekte/ Geschäftsideen gefordert und gefördert und



Ideen gesucht, um den VfB voranzubringen. Ein regelmäßiger Austausch findet vor allem Projekt bezogen statt, wie zum Beispiel beim Mobility Hackathon 2020 und 2022 oder in der Arbeitsgruppe Mobilität, welche für die Konzeption und Entwicklung des Mobilitäts- und Verkehrskonzeptes des VfB zuständig ist.

Innovative Projekte: Im Frühjahr 2020 und Herbst 2022 hat der VfB jeweils einen Mobility Hackathon durchgeführt und mit kreativen Köpfen an innovativen Lösungen zum Thema Mobilität und der anstehenden EURO 2024 gearbeitet. Die daraus entstandenen Ideen wurden von einer hochrangigen Jury bewertet, die Prototypen sollten an Heimspieltagen des VfB getestet werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten die Ideen aus 2020 nicht getestet werden. Die Umsetzungsphase von Ideen aus dem Hackathon 2022 läuft. In Sachen Einbindung seiner Stakeholder ist der VfB z.B. auch bei der Kreation seiner Stadionwurst einen neuen Weg gegangen. Gemeinsam mit einem regionalen Fleischwaren-Unternehmen und dem VfB-Partner Aramark nahmen Fans aus sieben offiziellen Fanclubs, Vertreter des Fan-Ausschusses und die VfB-Fanbeauftragten am „Wursttütflertag“ in Backnang teil und entwickelten im Juli 2021 unter fachkundiger Anleitung über mehrere Stunden hinweg die Rezeptur der neuen VfB-„Stadionroten“.

Die insgesamt 35 Kollektionsteile, die der VfB im Oktober 2021 herausgebracht hat, sind die ersten Kleidungsstücke auf dem deutschen Markt, deren Lieferkette nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert ist. Damit ist der VfB einen wichtigen Schritt gegangen, um die Arbeitsbedingungen, vor allem die Lohnsituation in Indiens Textilsektor zu verbessern. Bei der Produktion der VfB-Kollektionen geht es nicht nur um Qualität, sondern auch um eine verantwortungsvolle Produktion, sprich um ökologische Grundprinzipien und faire Löhne. Deshalb will der VfB mit gutem Beispiel vorangehen und hat mit Brands Fashion einen Textilpionier an Bord mit dem gemeinsam daran gearbeitet wird, den Anteil fairer Textilien im Sortiment weiter auszubauen. Bisher waren Fan-Artikel, wie T-Shirts, Hoodies oder Schlafanzüge GOTS-zertifiziert und aus Fairtrade-biologischer Baumwolle. In Zukunft nimmt der VfB die komplette Wertschöpfungskette stärker in den Blick und ist Mit-Initiator des Projektes „Vom Feld in den Fanshop“.

Gemeinsam mit acht weiteren Fußballclubs der Bundesliga und 2. Bundesliga unterstützt der VfB Kleinbäuerinnen und Kleinbauern in Indien bei der Umstellung auf den Anbau von Bio-Baumwolle – durch Abnahmegarantien sowie durch Schulungen in nachhaltigen Anbaupraktiken oder den Zugang zu verbessertem Saatgut. Die Vereine beziehen künftig die Baumwolle aus dem Projekt und verarbeiten sie für ihre Merchandise-Artikel. Ab Juli 2024 sollen sie in den Fanshops erhältlich sein. Neben dem Anbau von ökologisch nachhaltiger Baumwolle spielen Bildung (Aufbau einer Schule) und die Grundlage für sportliche Aktivitäten (insbesondere Fußball) von Kindern und Jugendlichen die Hauptrolle. Das Projekt „Vom Feld in den Fanshop“ wurde vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gemeinsam mit dem Textilunternehmen Brands Fashion ins Leben gerufen. Es wird von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH umgesetzt.

Gemeinsam mit seinem Ausrüster JAKO setzte der VfB im März 2022 ein weiteres wichtiges Zeichen für ökologische Nachhaltigkeit. Nachdem bereits für diese Saison alle Trikots umweltschonend aus 100 Prozent recycelten Flaschen hergestellt wurden, folgte nun der nächste Entwicklungsschritt: ein Sondertrikot, das aus recycelten Textilien produziert wurde. Von jedem verkauften Trikot hat der VfB Stuttgart freiwillig fünf Euro für das Pflanzen eines Baums gespendet.

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, daher ist der Punkt für den VfB Stuttgart nicht relevant.

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.

Es gibt unterschiedliche natürliche Ressourcen, die beim VfB Stuttgart genutzt werden: Gas und Strom haben den größten Anteil. Diese beiden Ressourcen werden insbesondere bei der Gebäudeheizung/Gebäudekühlung, der Rasenbeleuchtung und der Rasenheizung genutzt. In der Treibhausgasbilanz der Saison 2019/2020 betrug der Anteil von Gas an den CO₂-Emissionen 27,7 Prozent.

Weitere natürliche Ressourcen sind Wasser, welches für die Bewässerung der Rasenplätze des Trainingszentrums und des Stadions genutzt werden, Papier in der Verwaltung und für den Druck der Stadionzeitung. Ebenso kommen natürliche Ressourcen bei der Produktion von Merchandising-Artikeln zum Einsatz sowie beim Stadionbetrieb durch den Verkauf/Einsatz von Lebensmitteln und bei der Nutzung von Dienstwagen (Benzin).

Für die Berechnung der Treibhausgasbilanz 2019/2020 wurden unter anderem die folgenden wesentlichen Verbräuche der natürlichen Ressourcen ermittelt: Gas, Benzin, Kältemittel, Öl, Strom, Fernwärme, Wasser, eingekaufte Waren Merchandising, Lebensmittel (Steaks, Wurst, Pommes, vegan/vegetarisches Essen, Getränke), Papier und Hygieneartikel.

Die Verbräuche der natürlichen Ressourcen, welche die Treibhausgasbilanz beinhaltet, im Einzelnen:

Wasser:

- Wasser Clubzentrum: 5.813 (m³)
- Wasser Mercedes-Benz Arena: 18.478,45 (m³)



Papier (in Stück):

- 160.500 Briefpapier
- 152.500 Kopierpapier
- 37.950 Briefumschläge
- 2.000 Karteikarten
- 2.900 Etiketten
- 6.000 Visitenkarten
- 343.500 Stadionzeitung (Durchschnitt 70 Seiten)
- 185.500 Mitgliederzeitung (Durchschnitt 68 Seiten)
- 50.000 Sonderausgabe Mitgliederzeitung (je 32 Seiten)

Heimspiel-Catering Public-Bereich (in Stück, 17 Heimspiele):

- 185.300 Stadionwurst
- 18.700 Steak
- 45.900 Portionen Pommes
- 8.568 vegetarische/vegane Speisen
- 178.585 Soft-Getränke (0,5l)
- 553.808 alkoholische Getränke (0,5l)
- 21.709 sonstige Getränke

Heimspiel-Catering Business Bereich (17 Heimspiele):

- 49.300 ausgegebene Essen

Catering Konzerte (3 Konzerte):

- 22.125 Stadionwurst
- 3.501 Steaks
- 10.977 Portionen Pommes
- 92.967 Soft-Getränke (0,5l)
- 111.579 alkoholische Getränke
- 1.071 sonstige Getränke

Für den Berichtszeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 hat der VfB Stuttgart seine erste Treibhausgasbilanz von der DEKRA Assurance Services GmbH berechnen lassen, mit den folgenden Ergebnissen:

Scope 1: Gesamt 2.696 [t CO2e]

- Gas: 2.192 [t CO2e], 27,7 % (Anteil)
- Flotte: 354 [t CO2e], 4,5 % (Anteil)
- Kältemittel: 110 [t CO2e], 1,4 % (Anteil)
- Öl: 40 [t CO2e], 0,5 % (Anteil)

Scope 2: Gesamt 0 [t CO2e]

- Strom: 0 [t CO₂e], 0 % (Anteil)
- Fernwärme: 0 [t CO₂e], 0 % (Anteil)

Scope 3: Gesamt 5.206 [t CO₂e]

- Fan-Bewegung bei Heimspielen: 3.523 [t CO₂e], 44,6 % (Anteil)
- Eingeaufte Waren: 820 [t CO₂e], 10,4 % (Anteil)
- Abfall: 70 [t CO₂e], 0,9 % (Anteil)
- Berufsverkehr der Arbeitnehmer: 334 [t CO₂e], 4,2 % (Anteil)
- Reisen der Lizenzspielerabteilung: 105 [t CO₂e], 1,3 % (Anteil)
- Vorkettenemissionen der Stromerzeugung: 354 [t CO₂e], 4,5 % (Anteil)

Gesamt:

- 7.902 [t CO₂e]

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.

Der Einsatz unterschiedlicher Ressourcen hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Treibhausgasbilanz des Unternehmens. Aus den Ergebnissen der einzelnen Treiber für CO₂-Emissionen werden die Zielsetzungen der einzelnen Themen für die kommenden Jahre abgeleitet, die mit Beginn der Saison 2023/2024 in der Strategie für Umwelt- und Klimaschutz abgebildet werden sollen. Bestandteil der Umwelt- und Klimastrategie wird auch ein Konzept für „Nachhaltiges Ressourcenmanagement“ sein, welches noch in der Entwicklung ist und bis zum Ende der Saison 2023/2024 fertiggestellt wird. Die Umwelt- und Klimaschutzstrategie soll in einem kontinuierlichen Prozess fortan weiterentwickelt und immer wieder angepasst werden. Im Oktober 2022 wurden bereits Maßnahmen zur Einsparung von Energie begonnen, mit der Zielsetzung 15 bis 20 Prozent dauerhaft einzusparen.

Konkrete Maßnahmen zur Ressourceneffizienz, die bis dato bereits umgesetzt wurden:

Energiespar-Initiative, Start Oktober 2022: Ziel ist es, den Verbrauch von Strom, Gas und Wasser beim VfB kurz- und mittelfristig zu senken. Hierfür wurde eine interne Projektgruppe installiert, die sich zu diesem Thema regelmäßig austauscht. Zu den

Maßnahmen mit den größten Effekten gehören die Optimierung des Flutlichts, der Rasenbeleuchtung in der Mercedes-Benz Arena sowie der Rasenheizung im Stadion und auf dem Trainingsgelände. Hierzu wurde auch auf Basis des jüngsten Energie-Audits in einem Expertenworkshop erarbeitet, wie deutliche Einsparungen bei gleichzeitigem Erhalt der benötigten Standards zu realisieren sind.

Auch die Mitarbeiter wurden über mögliche Energie-Einsparpotenziale im Intranet informiert und es wurden Tipps veröffentlicht, wie diese in der Praxis umgesetzt werden können. Zu diesen gehören z.B.:

- Reduktion der Klimaanlage (Temperatur und Nutzung, geschlossene Fenster/Türen in Kühl-/Heizperiode, richtiges Lüften)
- Sensibilisierung Lichteinsatz
- Elektrische Geräte ohne Nutzung ausschalten (Ruhezustand)
- Kontrollgänge nach Dienstschluss: Check-out Dokument
- Physische vs. Digitale Meetings
- Über eine automatische Gebäudeleittechnik (GLT) wird Wärme- und Kälteenergie u.a. durch Nachtabsenkung (Sommer und Winter) eingespart.

Flutlicht/Licht: Im Zuge der Umbaumaßnahmen der Mercedes-Benz Arena für die EURO 2024 wurde bereits das Flutlicht umgerüstet. Die Arena wird nun mit LED-Lights belichtet. In den Gebäuden der Arena ist die Notbeleuchtung noch nicht flächendeckend auf LED umgerüstet, die Sicherheitsbeleuchtung hingegen schon. Gleiches gilt für die Büros, in denen noch nicht flächendeckend LED-Lampen eingesetzt werden. Auf den Trainingsplätzen des Clubzentrums werden bis auf einen Platz alle Plätze mit LED-Flutlichtern beleuchtet.

Photovoltaik: Der VfB Stuttgart betreibt bereits seit dem Jahr 2014 eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Nachwuchsleistungszentrums am Clubzentrum. Sie umfasst eine Fläche von rund 525m² und liefert grünen Strom, der dem Verein vollständig zum Eigenverbrauch zur Verfügung steht. Die Anlage kann eine Leistung von 34,81 kWp liefern und erzeugt jährlich rund 35 MWh Strom. Der Strom wird zu 100 Prozent selbst verbraucht.

Auf den Dach-Trägern des Stadions wird im Sommer 2023 in der Größe von 1.650 m² eine weitere Photovoltaikanlage installiert, die den Grundstrombedarf außerhalb von Großveranstaltungen im Stadion abdeckt.

Wasser: In der Mercedes-Benz Arena kommen wasserlose Urinale (außer auf der Haupttribüne und im Business-Bereich) und Drucksensoren (Public-Bereich) bei Spülbecken, Sensor im Business Bereich bei Spülbecken zum Einsatz. Beim abendlichen Kontrollgang wird kontrolliert, ob alles zu- bzw. abgedreht ist. In den Toiletten wird Grauwasser genutzt, dass zum Teil auch bei der Rassenbewässerung zum Einsatz kommt. Für die Rasenbewässerung gibt es eine Wetterstation sowie Regler und Sensoren. Die Greenkeeper können die Bewässerungsanlage von zu Hause aus bedienen. Der Wasserverbrauch wird über die GLT gesteuert.



Abfall: Für die Mercedes-Benz Arena existiert ein Abfallkonzept. Die einzelnen Abfallmengen sind durch Abrechnungen/Auswertungen der Dienstleister bekannt und werden durch den VfB Stuttgart zur Optimierung der Abfallmengen analysiert. Getrennt wird nach Glas, Papier, Tribünenmüll (kommt in Müllpresse Pressmüll/Restmüll), Metall (Wertstoffhof), Problemstoffe (Wertstoffhof), Elektroschrott inkl. Batterien (Wertstoffhof), Kehricht und Grünschnitt. Lebensmittel werden durch den Stadion-Caterer Aramark entsorgt.

Zu den Maßnahmen im Stadion, um Abfall zu reduzieren gehört der Einsatz von Mehrwegbechern. Auch der Catering-Dienstleister ist in den Prozess der Reduzierung und Vermeidung von Abfall mit eingebunden.

Für das Clubzentrum des VfB Stuttgart existiert noch kein fertiges Abfallkonzept. Dieses soll im Zuge der Entwicklung der Umwelt- und Klimaschutzstrategie ausgearbeitet und im zweiten Halbjahr 2023 umgesetzt werden.

Merchandising: Der VfB setzt im Fanshop seit vielen Jahren auf Papier- statt Plastiktüten. Dabei wird auf eine vollständig CO₂-neutrale Produktion geachtet. Außerdem ist das verwendete Spezialpapier aus 100 Prozent Altpapier hergestellt. Die Einkaufstasche kann mehrfach verwendet und abschließend für den Bio-Müll benutzt werden, denn sie ist vollständig kompostierbar. Mit dem Erlös aus den Verkäufen des „VfB Tütle“ werden die VfBfairplay Projekte gefördert.

Papier: Es gibt bereits Maßnahmen zur Reduzierung von Papier: darunter die elektronische Rechnungsstellung, „Don't print“-Signatur in jeder ausgehenden E-Mail. Zudem wurde der Druck des Mitgliederzeitung „Dunkelrot“, das vierteljährlich in einer Auflage von mehr als 50.000 Stück erschien, eingestellt und auf E-Magazin umgestellt.

Derzeit geht es darum, valide Daten von allen Verbräuchen zu ermitteln und diese in einem System zu erfassen. Hierfür wird eine interne digitale Nachhaltigkeitsplattform genutzt, auf der alle Informationen zusammenlaufen. Im zweiten Schritt werden nach der Saison 2022/2023 dann konkrete Ziele definiert, deren Zielerreichung durch das System ebenso überwacht wird. Da bisher noch keine Ziele definiert wurden, können erst nach der Zieldefinition Angaben darüber gemacht werden, ob die Ziele erreicht wurden.

Den größten negativen ökologischen Einfluss hat die Fan-Mobilität an Heimspieltagen in der Mercedes-Benz Arena. Der VfB Stuttgart spielt Profifußball und wird seine Heimspiele in der Mercedes-Benz Arena austragen. Ebenso einen großen Einfluss hat die Thematik Energie- und Stromverbrauch (aufgrund Gebäudeheizung,-kühlung; Rasenheizung- und -bekühlung etc.) Daher bleibt es eine Aufgabe, den ökologischen CO₂-Fußabdruck des Clubs kontinuierlich zu senken.

Eine weitere Aufgabe wird es aufgrund der wertvollen Ressource Wasser sein, den Wasserverbrauch zu reduzieren, insbesondere im Hinblick auf die Rasenbewässerung der Spielfelder. Im ersten Schritt werden 2023 die Ressourcenverbräuche detaillierter

analysiert und auf Basis dessen Reduktionsmaßnahmen festgelegt.

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.

Die folgend aufgeführten Zahlen beziehen sich auf die Saison 2019/2020 und sind in die berechnete Treibhausgasbilanz einbezogen worden.

Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien (extern bezogen):

- Treibstoffverbrauch von Fahrzeugen: 14,812 l
- Gasverbrauch VfB-Clubzentrum: 4.727.470 kWh
- Gasverbrauch Mercedes-Benz Arena: 4.628.870 kWh
- Stromverbrauch gesamt Clubzentrum und Mercedes-Benz Arena: ca. 5,7 Mio. kWh

Eingesetzte erneuerbare Materialien (bis auf PV-Anlage extern bezogen):

- Photovoltaikanlage VfB-Clubzentrum, jährliche Leistung: ca. 35 MWh
- Papier und Catering: siehe Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlich Ressourcen
- Mischpapier VfB-Clubzentrum: 3,73 Tonnen
- Mischpapier Mercedes-Benz Arena: 11,76 Tonnen
- Merchandising: Die Stückzahlen der verkauften Produkte sind bekannt, allerdings nicht die Produktzusammensetzungen der unterschiedlichen Artikel im Berichtszeitraum.

Abfälle:

- Folienabfälle VfB-Clubzentrum: 0,59 Tonnen
- Folienabfälle Mercedes-Benz Arena: 0,59 Tonnen
- Gartenabfälle VfB-Clubzentrum: 66,39 Tonnen
- Gartenabfälle Mercedes-Benz Arena: 37,25 Tonnen

Die Ermittlung der Daten basiert auf Rechnungen und Lieferscheinen.

Für den zu berichtenden Zeitraum können aufgrund der Corona-Pandemie keine

aussagekräftigen Daten berichtet werden, da es keinen Regelspielbetrieb gab. Die nächste Treibhausgasbilanz wird Anfang 2024 für das Jahr 2023 berechnet.

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.

- Stromverbrauch: 12.687.872 kWh
- Gas: 15.737.285 m³
- Heizöl: 10.915 l
- Kühlenergie: 54 kg
- Treibstoff – Benzin: 250.000 km
- Treibstoff – Diesel: 1.344.812 km

Die Werte beziehen sich auf die Saison 2019/2020.

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.

Es gibt noch keinen Vergleich der Daten. Mit der Berechnung der nächsten Treibhausgasbilanz, wird es möglich sein, bestimmte Daten zu vergleichen.

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
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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.

- Wasserverbrauch: 24.291 m³

Der Wert bezieht sich auf die Saison 2019/2020.

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.

- Papier und Kartonage: 50 Tonnen
- Spezialabfälle: 10 Tonnen
- Verpackungsmaterialien: 1.2 Tonnen
- Folie: 0,63 Tonnen
- Mischpapier: 15.51 Tonnen
- Restmüll: 78.72 Tonnen
- Gartenabfälle: 103.64 Tonnen

Gesamtgewicht der Abfälle: 259.70 Tonnen

Die Werte beziehen sich auf die Saison 2019/2020.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Treibhausgasemissionen des VfB Stuttgart wurden gesamthaft erstmals für die
Saison 2019/2020 gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protocols (GHG
Protocol) von der DEKRA Assurance Services GmbH berechnet und im August 2022
veröffentlicht. Den größten negativen ökologischen Einfluss hat die Fan-Mobilität an
Heimspieltagen in der Mercedes-Benz Arena. Ebenso ist der Bezug von Gas für den
Betrieb der Gebäude ein wesentlicher Treiber von CO₂-Emissionen.

Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verbessern. Bei der Fan-
Mobilität liegt die Herausforderung zum einen in der Sensibilisierung und Aktivierung
der Fans bei und für eine nachhaltige Anreise, zu Fuß, mit dem Rad, den öffentlichen
Verkehrsmitteln oder dem Elektro-Fahrzeug. Gleichzeitig müssen auch die
infrastrukturellen Gegebenheiten angepasst werden, z.B. Fahrradparkplätze und E-

Ladesäulen geschaffen werden, die die Herausforderung von finanziellen Investitionen für den Verein mit sich bringen.

Die Reduktion von Gas soll über energieeffiziente Maßnahmen geschafft werden, die 2023 entwickelt werden und Bestandteil der Umwelt- und Klimastrategie sind. Der Einsatz von regenerativen Energien in Form von Photovoltaikanlagen (Dach Nachwuchsleistungszentrum, Dachring Stadion, Dach neue Athletikhalle, die sich im Bau befindet) bedeutet eine Verringerung der Gasmengen. Auch diese Maßnahme bringt die Herausforderung von größeren finanziellen Investitionen mit sich.

Für das Thema Mobilität hat der VfB Stuttgart im zweiten Halbjahr 2022 ein klima- und umweltfreundliches Mobilitätskonzept entwickelt. Inhalte und Ziele dieses Konzepts sind auf eine klima- und umweltfreundliche Fan-Mobilität am Spieltag sowie auf die Besucherzufriedenheit im Sinne einer individuellen, flexiblen und reibungslosen Anreise ausgerichtet. Dazu zählen folgende Punkte:

- Klima- und umweltfreundliche Anreise fördern
- CO₂-Emissionen ermitteln und reduzieren
- Angemessene Taktung des ÖPNV, Sonderlinien und Kombitickets
- Ausreichendes Angebot an Fahrradabstellplätzen (teilweise überwacht)
- Informations- und Hilfsangebote (Volunteers, digitale Pläne, Ansagen, Beschilderungen)
- Abstimmung bzw. Minimierung der Kollision mit anderen verkehrsintensiven Ereignissen
- Barrierefreiheit
- Staufreiheit
- Positives Stadionumfeld (Optik, Sicherheit etc.)
- Individuelle Reisemöglichkeiten aufzeigen
- Sicherheit und Reisekomfort der Besucher bei der An- und Abreise steigern
- An- und Abreise soll einen positiven Beitrag zum Besuchererlebnis liefern
- Serviceorientierte Information (Online und vor Ort)
- Bewerbung von alternativen Mobilitätsangeboten
- dezentrale Parkplätze ggf. mit P+R oder Shuttleverkehr

Bestandteil des detaillierten Umwelt- und Klimakonzept des VfB wird auch die Reduktion von CO₂-Emissionen bei Scope 1 und damit verbunden die Reduktion des Gasverbrauchs sein.

Die folgenden Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen laufen bereits:

Stadionbesucher: Dank der Förderung des VVS-Tickets durch den VfB können die Besitzer einer Eintrittskarte für ein VfB-Heimspiel kostenlos den öffentlichen Personen-Nahverkehr nutzen. Zudem werden bei jedem Heimspiel 400 überdachte Fahrradstellplätze angeboten.

Mitarbeiter: Förderung des VVS-Tickets (Bestandteil Arbeitsvertrag), Home-Office Regelung, Jobrad-Leasing.

Energie:

Photovoltaik: Sowohl auf dem Dach des Nachwuchsleistungszentrums als auch auf dem Dachring des Stadions sind Photovoltaikanlagen installiert.

Grüner Strom: Weiterer Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien.

Logistik: Gesamter Postversand umweltfreundlich mit DHL GOGREEN, klimafreundlicher Brief- und Paketversand. Die folgenden Maßnahmen sind in der Planung und/oder Umsetzung:

- E-Ladesäulen am Clubzentrum (Fertigstellung im Sommer 2023)
- Catering: Es wird im Stadion eine eigene Frisch-Koch-Küche vorgesehen. Somit können vor Ort aus regionalen Produkten Speisen hergestellt werden, Transportwege werden vermieden, Lieferketten können optimiert werden (ab Februar 2024)
- Lüftungsanlagen: Einsatz von optimierten Lüftungsanlagen im Bereich der Haupttribüne (ab Sommer 2024)

Quantitative Zielsetzungen anhand von messbaren Daten gab es bisher nicht, daher kann noch nicht über erreichte Ziele berichtet werden. Nachhaltigkeitsziele sollen ab der Saison 2023/2024 in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt werden, auf Basis der bis dahin nochmals erhobenen Umweltkennzahlen.

Die nächste Berechnung der Treibhausgasemissionen für die VfB Stuttgart 1893 AG nach dem GHG-Protocol für das Jahr 2023 soll die Grundlage für die Reduktionsberechnungen darstellen. Quellen der Emissionsfaktoren im Abschlussbericht der Treibhausgasbilanz:

BAFA (2019). Merkblatt zu den CO₂-Faktoren – Energieeffizienz in der Wirtschaft. Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Verfügbar unter:

https://www.bafa.de/SharedDocs/Down-loads/DE/Energie/eew_merkblatt_co2.html

Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2019). 2019 Government greenhouse gas conversion factors for company reporting – Condensed set (for most users). Verfügbar unter:

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2019>

Department for Business, Energy & Industrial Strategy (2019). 2019 Government greenhouse gas conversion factors for company reporting - Methodology Paper for Emission Factors Final Report. Verfügbar unter:

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2019>

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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Scope 1:

- Gas: 2.192 [t CO₂e], 27,7 % (Anteil)
- Flotte: 354 [t CO₂e], 4,5 % (Anteil)
- Kältemittel: 110 [t CO₂e], 1,4 % (Anteil)
- Öl: 40 [t CO₂e], 0,5 % (Anteil)

Direkte THG-Emissionen in Tonnen CO₂e: 2.696 (34,1 % Anteil an den gesamten THG-Emissionen)

Die Treibhausgas-Bilanz wurde auf der Grundlage des GHG Protocol für die Saison

2019/2020 berechnet und von der DEKRA erstellt.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Scope 2:

- Strom: 0 [t CO₂e], 0 % (Anteil)
- Fernwärme: 0 [t CO₂e], 0 % (Anteil)

Indirekte THG-Emissionen in Tonnen CO₂e: 0 (0 % Anteil an den gesamten THG-Emissionen)

Die Treibhausgas-Bilanz wurde auf der Grundlage des GHG Protocol für die Saison 2019/2020 berechnet und von der DEKRA erstellt.

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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Scope 3:

- Fan-Bewegung bei Heimspielen: 3.523 [t CO₂e], 44,6 % (Anteil)
- Einge kaufte Waren: 820 [t CO₂e], 10,4 % (Anteil)
- Abfall: 70 [t CO₂e], 0,9 % (Anteil)
- Berufsverkehr der Arbeitnehmer: 334 [t CO₂e], 4,2 % (Anteil)
- Reisen der Lizenzspielerabteilung: 105 [t CO₂e], 1,3 % (Anteil)
- Vorkettenemissionen der Stromerzeugung: 354 [t CO₂e], 4,5 % (Anteil)

Sonstige indirekte THG-Emissionen in Tonnen CO₂e: 5.902 (65,9 % Anteil an den gesamten THG-Emissionen)

Die Treibhausgas-Bilanz wurde auf der Grundlage des GHG Protocol für die Saison 2019/2020 berechnet und von der DEKRA erstellt.

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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Da die Treibhausgasbilanz für die Saison 2019/2020 erstmalig berechnet wurde, können keine Angaben zur Senkung der THG-Emissionen gemacht werden, da ein Vergleichsjahr fehlt. In der nächsten Berichtsperiode 2024 wird über eine mögliche Senkung der THG-Emissionen von 2019/2020 im Vergleich zu 2023 berichtet werden.

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.

Der VfB Stuttgart hat nur einen Unternehmenssitz, der in Deutschland (Stuttgart) liegt. Der Club hält sich an die Gesetze zum Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Als Interessensvertretung der Arbeitnehmer fungiert seit Herbst 2021 der Gemeinschaftsbetriebsrat VfB Stuttgart, der sich unter anderem auch bei der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten einbringt. Der VfB Stuttgart führt regelmäßig Brandschutz- und Ersthelferschulungen durch, bietet zudem immer wieder Gripeschutzimpfungen sowie Sport und Informationsveranstaltungen zum Gesundheitsschutz an.

Der VfB Stuttgart setzt auf unterschiedliche gesundheitsfördernde Maßnahmen, die weit über den Standard hinausgehen. Beispielhaft werden die Maßnahmen folgend für die Spieler der Lizenzmannschaft, des Nachwuchsleistungszentrums (NLZ) und für die Mitarbeiter aufgeführt:

Lizenzmannschaft: In jeder Saison finden umfangreiche medizinische Untersuchungen und Leistungsdiagnostiken statt, die teilweise Voraussetzung zum Erhalt der DFL-Spielerlaubnis sind. Die Spieler werden täglich von Therapeuten sowie mindestens einem Arzt betreut. Bei Verletzungen kann auch durch die Therapeuten der VfB-Reha-Welt eine umfangreiche Betreuung sichergestellt werden. Darüber hinaus werden insbesondere ausländische Spieler durch eine Integrationsbeauftragte des Clubs unterstützt, die vor allem bei privaten Anliegen hilft. Ebenso sollen Spieler für eine bessere Kommunikation mit den Mannschaftskollegen und Trainern die deutsche Sprache lernen und erhalten regelmäßigen Sprachunterricht. Bestandteil des Trainerteams ist ein Sportpsychologe.

Nachwuchsleistungszentrum: Auch im NLZ bietet der VfB eine sportmedizinische Gesundheitsfürsorge, pädagogische und psychologische Betreuung. Konkret sind in die pädagogische Betreuung drei hauptamtliche Sozialpädagogen und fünf Lehrerinnen und Lehrer involviert. Zu deren Aufgaben gehören

Hausaufgabenbetreuung, Lernhilfe, Gespräche, Workshops und Ausflüge zu Institutionen zu Themen - innerhalb und außerhalb des Fußballs. Zwei Sportpsychologen können im Bedarfsfall eingesetzt werden, diese sind jeweils zu 50 Prozent angestellt.

Zur Prävention von Missbrauch/Auslieferung der Spieler auf Sozialen Medien/Websites finden regelmäßige Schulungen zum Thema „Soziale Netzwerke“ und das Thema „Cybermobbing“ statt. Zudem gibt es ein Präventionskonzept zum Kinderschutz für Trainer und Betreuer beim VfB.

Mitarbeiter: Den Mitarbeiter des VfB werden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen und Maßnahmen angeboten, welche auch die Mitarbeiterzufriedenheit fördern sollen. Dazu gehören: Eine jährliche Skiausfahrt, Teilnahme am B2Run, Sportangebote (Frühsport, Sport während der Mittagspause, Fußballgruppe, Radsportgruppe, Laufgruppe), Zuschuss zum Mittagessen, kostenlose Getränke am Arbeitsplatz, Betriebsarzt (Gripeschutzimpfung, Bluttest etc.), gemeinsame Auswärtsfahrten, Saisonabschlussfest, Weihnachtsfeier, Mitarbeiterrabatte und Mitarbeitertickets für Heimspiele.

Die Mitarbeiter-Zufriedenheit wird durch eine Umfrage erhoben, woraus Optimierungen abgeleitet werden. Daneben fließen verschiedene andere Themen in den Fragenkatalog der Umfrage mit ein. Die Ergebnisse der vergangenen Umfrage wurden im März 2022 im Intranet veröffentlicht.

Ehrenamtliche: Für den VfB Stuttgart sind insbesondere an den Heimspieltagen zahlreiche Ehrenamtliche im Einsatz. Für die Ehrenamtlichen hat der VfB eine Unfallversicherung während der Einsatzzeit abgeschlossen. Bei der Aktion „Danke ans Ehrenamt“ der DFL und des DFB wird an einem Spieltag je Saison das ehrenamtliche Engagement besonders gewürdigt.

Die Beteiligung der Mitarbeiter an Nachhaltigkeitsthemen erfolgt auf unterschiedliche Weise. Bedingt durch die ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie und den damit verbundenen sustainClub- und DFL-Lizenzierungs-Prozess, werden in den einzelnen Direktionen künftig viele Mitarbeiter gefordert sein, sich an Nachhaltigkeitsthemen zu beteiligen. Dazu gehört bspw. auch die Unterstützung sozialer Projekte, wie des VfB-Aktionstags in der Vesperkirche oder des World-Clean-Up-Days. Der VfB bietet im Fanshop einen Praktikumsplatz für einen Menschen mit Handicap an. Die Betreuung des Praktikanten erfolgt durch das gesamte Fanshop-Team. Die Mitarbeiter des VfB konnten sich 2021 an einem Kulturworkshop, basierend auf Maßnahmen der Strategie 2025, einbringen und Kulturmaßnahmen entwickeln, die letztlich durch den Vorstand entschieden und anschließend im Unternehmen implementiert wurden. Für die interne Kommunikation der Nachhaltigkeits-Themen wird überwiegend das VfB-Intranet genutzt. Besonders wichtige Themen und Entscheidungen werden auf einer regelmäßig stattfindenden Teamsitzung an die Belegschaft kommuniziert.

Bisher wurden in den einzelnen Bereichen keine quantitativ messbaren Ziele vereinbart. Die umgesetzten Maßnahmen basieren auf den geltenden Gesetzen, Rechtsvorschriften, dem Bestreben des VfB ein sicherer und fairer Arbeitgeber zu sein

sowie den bevorstehenden Lizenzierungsanforderungen der DFL. Diese Lizenzierungsanforderungen werden auch quantitativ messbare Ziele vorgeben, die ab 2024 verpflichtend erfüllt werden müssen.

VfB Stuttgart ist nicht international tätig.

Eine große Herausforderung ist es, die Mitarbeiter im Nachhaltigkeitsprozess mitzunehmen bzw. sie zu motivieren, sich aktiv einzubringen. Hierbei können sich unterschiedliche Interessen widersprechen, die möglicherweise negative Auswirkungen haben. Nachhaltigkeit soll als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der das Lernen der Organisation fördert und zu ihrem Erfolg beiträgt.

Ein Risiko in der Geschäftstätigkeit des VfB Stuttgart liegt im sportlichen Erfolg. Tritt dieser nicht ein, d.h. steigt der Verein z.B. in die 2. Bundesliga ab, ist dies mit erheblichen finanziellen Einbußen verbunden. Dies hatte bei den vergangenen Abstiegen auch Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, da sie vertragsgemäß niedrigere Gehälter erhalten.

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.

In seiner Strategie 2025, die 2021 verabschiedet wurde, hat der VfB Stuttgart unter anderem die beiden folgenden Werte integriert. Diese sollen als Leitlinie Chancengleichheit und Diversität fördern und stärken:

Vorbild auf und neben dem Platz: Wir stehen für Fairplay und übernehmen Verantwortung – beim Fußball, in der Gesellschaft und im Umgang mit unserer Umwelt. Wir leben klare Werte vor und lassen uns an ihnen messen. Auch dann, wenn wir Fehler machen.

Im Brustring vereint: Unser VfB ist in Cannstatt verwurzelt und offen für die ganze Welt. Wir bieten eine emotionale Heimat und bilden eine Gemeinschaft, die nichts erschüttern kann. Im Brustring vereint, in weiß-rot – und unterm Regenbogen.

In einem Positionspapier das 2022 veröffentlicht wurde, sind ebenso Aspekte zu Chancengleichheit und Vielfalt integriert.

Der VfB bietet ein attraktives Gesamtpaket bei der Vereinbarung von Familie und



Beruf. Dazu zählen u.a. die Möglichkeit zu mobiler Arbeit, Gleitzeitregelungen, Elternzeit, flexible Arbeitszeiten (sofern möglich) und Überstundenregelungen durch ein Langzeitarbeitskonto.

Der jeweilige Arbeitsvertrag regelt die individuell verhandelte Bezahlung.

Ein konkretes Ziel hinsichtlich Chancengleichheit wurde für die Saison 2022/2023 festgelegt und lautet: Der Frauenanteil in der zweiten und dritten Führungsebene soll von 10 auf 13 Prozent gesteigert werden.

Die nächsten konkreten Ziele für die darauffolgende Saison werden im Optimalfall jeweils im ersten Quartal des Jahres festgelegt

Vielfalt und Integration: Sowohl in den Teams des VfB Stuttgart als auch in der Verwaltung spielen und arbeiten Menschen aus verschiedenen Kulturen miteinander.

Durch Maßnahmen und Projekte, in die Spieler und Mitarbeiter des VfB immer wieder integriert sind, wird Vielfalt, Toleranz und Anti-Rassismus gefördert. Dazu gehört z.B. das jährliche Gedenken der Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar, dem Tag der Befreiung des Konzentrationslagers Auschwitz-Birkenau. Ebenso gibt es zahlreiche Maßnahmen für Inklusion und Integration, wie das Projekt für inklusive Fußball-Förderung (PFIFF), die Förderung der Brenz Band, einer Musikgruppe von Menschen mit und ohne Behinderung und Barrierefreiheit in der Mercedes-Benz Arena. Dazu zählen die Bereitstellung von 170 Plätzen für Rollstuhlfahrer (plus Aufenthaltsraum und Toilette für Alle), 40 Plätze für sehbehinderte Personen mit der Möglichkeit über ein Headset den Spielkommentar zu verfolgen sowie Plätze für Gehörlose. Alle diese Gruppen bezahlen einen einheitlichen Ticketpreis. Im Zuge der Umbaumaßnahmen für die EURO 2024 wird das Sitzplatzangebot für Menschen mit Handicap weiter optimiert werden, ebenso sind weitere Verbesserungen im Service angedacht (z.B. Catering-Service, bedarfsgerechte Kiosk-Ausgestaltung für Gehörlose). Im VfB-Fanshop soll die dauerhafte Möglichkeit eines Praktikumsplatzes für Menschen mit Handicap und die Möglichkeit für die Mitarbeiter, sich bei diesem Thema weiterzubilden, geschaffen werden.

Chancengleichheit: Der Frauenanteil in der zweiten und dritten Führungsebene soll in der Saison 2022/2023 von 10 auf 13 Prozent gesteigert werden. Eine homosexuelle Person hat den Vorsitz im Vorstand des VfB. Die Quote der beschäftigten Personen mit Handicap beim VfB liegt bei etwa 0,6 Prozent. Strategische Maßnahmen, diese Quoten zu erhöhen, werden in einer Arbeitsgruppe in der Saison 2022/2023 entwickelt. Offene Stellen im Unternehmen werden grundsätzlich intern ausgeschrieben, bevor die vakante Stelle ggf. öffentlich ausgeschrieben wird.

Angemessene Bezahlung: In zwei jährlich stattfindenden Mitarbeiter- und Feedbackgesprächen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit auch das Thema Bezahlung anzusprechen und zu diskutieren. In den geltenden Arbeitsverträgen gibt es verschiedene Möglichkeiten, zusätzliche Prämien zum Grundgehalt zu erhalten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Durch die bereits aufgeführten Maßnahmen besteht die Möglichkeit einer guten „Work-Life-Balance“. Es gibt eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gemeinschaftsbetriebsrat VfB Stuttgart zur mobilen Arbeit, in der alle Interessen bestmöglich abgebildet wurden.

Grundsätzlich ist es das Ziel, die aufgeführten Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Festlegung und Messung von KPIs ist ebenso ein Ziel. Da bisher noch keine quantitativen Ziele definiert wurden, können erst nach der Festlegung von KPIs und entsprechender Zieldefinition Angaben darüber gemacht werden, ob diese Ziele erreicht wurden.

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.

Qualitative Zielsetzungen finden sich in der „Strategie 2025“ im strategischen Handlungsfeld „Identität und Kultur“ unter folgenden Punkten:

Kultur: Unser Antrieb ist: Stärkung der Mitarbeiterkultur auf Basis gelebter Werte und unterstützender Projekte. Daraus wurden unterschiedliche strategische Initiativen entwickelt:

- Fordern und fördern: Umsetzung von Konzepten zur Mitarbeiterentwicklung und -führung
- Implementierung von Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterkultur mit regelmäßiger Evaluation und Weiterentwicklung
- Leitbild: Interne Aktivierung der VfB-Identität

Innovation und New Business: Dazu gehört die Digitalisierung. Im VfB-Zielbild ist festgelegt: „Wir werden als innovatives und attraktives Unternehmen wahrgenommen“. Daraus wurden unterschiedliche strategische Initiativen entwickelt, u.a.:

- Konzeption und Umsetzung einer Digitalstrategie

Die „Strategie 2025“ wird in der Form umgesetzt, dass sich durch die definierten Handlungsfelder für jede Saison 1-3 Ziele pro Handlungsfeld ergeben, aus denen wiederum strategische Initiativen entstehen und daraus folgend die Maßnahmen für die Initiativen.

Aus den Initiativen wurden die folgenden Maßnahmen für die Organisation abgeleitet:

- Definition der Talentschmiede-Inhalte für 2023/2024
- Umsetzung erster Inhalte aus der Talentschmiede
- Implementierung Talent-Review auf allen Ebenen
- Neues Vergütungssystem und Anreizstrategie
- Weiterentwicklung der Kultur auf Basis von Mitarbeiter-Befragungen
- Übersetzung der VfB-Identität in einzelne Direktionen
- Modernisierung der digitalen Infrastruktur

Bildung der Mitarbeiter (Organisation): Weiterbildungen werden vom VfB gefördert und auch so ausgelegt, dass parallel gearbeitet werden kann (berufsbegleitende Ausbildung/Studium). Weiterbildung und Weiterentwicklung sind Teil der jährlichen Mitarbeitergespräche. Eine Durchführung von Weiterbildungen wird bspw. durch die VfB-Akademie übernommen. Die Akademie ist sowohl intern als auch extern Partner für Bildung, Information und Netzwerk für persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Bildung der Spieler Nachwuchsleistungszentrum: Die Spieler des NLZ erhalten umfangreiche Unterstützung bei der schulischen Ausbildung. Bis zu 15 Lehrer sind von 13:30 bis 16:30 Uhr an allen Anwesenheitstagen der Spieler am VfB-Campus und VfB-Teilzeitinternat im Einsatz. Es gibt individuelle Lernpläne, Unterricht in Kleingruppen bis hin zu Einzelunterricht, Hausaufgabenbetreuung, Arbeits- und Prüfungsvorbereitung im Schulzeitraum und in den Ferien, Verschieben von Klassenarbeiten, Anpassen des schulischen an den sportlichen Jahresplan und tägliche Kooperation mit den Partnerschulen. Es wird der höchstmögliche individuelle Bildungsabschluss als Zielvorgabe angestrebt, ebenso ist Weiterbildung auch nach dem Schulabschluss ein Vertragsbestandteil. Der VfB fördert die schulische Leistung bestmöglich und behält sich vor, diese als Voraussetzung für Schulkooperationstraining, Übernahme des Schulgeldes in der privaten Schule, Anbieten eines Fahrdienstes sowie Bereitstellung von Lernräumen zu nehmen.

Unterstützung für Sportler, die den Sprung ins Profi-Geschäft nicht schaffen, kann u.a. bei der internen Anlaufstelle des Leiters Bildung und Erziehung erhalten werden. Verschiedene Möglichkeiten sind: Stipendien, Vermittlung von Praktika und von persönlichen Fähigkeiten (Umgang mit Stress, Leistungsgedanke, Belastbarkeit, usw.).

Gesundheitsmanagement Spieler: Die Gesundheit der Sportler ist wichtig. Gesundheitskonzepte bilden die Grundlage für die Beschäftigungsfähigkeit. Dazu gehören auch Prävention sowie verpflichtende Schulungen zu Anti-Doping-Richtlinien an jeden Spieler, Bereitstellung sämtlicher Medikamente für die Spieler und/oder Vorgabe an alle Spieler. Die Spieler müssen die geltende Anti-Doping-Richtlinie des DFB und NADA anerkennen.

Hinsichtlich der Sportler im Nachwuchsleistungszentrum, die eine schulische

Ausbildung absolvieren besteht das Ziel, dass diesen Abschluss alle schaffen. 2022 haben alle Nachwuchssportler ihren Schulabschluss gemacht.

Ein Risiko in Bezug auf Qualifizierung besteht insbesondere für die Sportler, die mit der Doppelbelastung von Fußball und Schule Schwierigkeiten haben. Der VfB stimmt die schulischen Angebote optimal mit dem Training und Spielen ab und arbeitet mit Kooperationschulen zusammen. Durch die VfB-Akademie hat der VfB ein Angebot geschaffen, durch das er auch die gezielte Bildung und Weiterentwicklung der Spieler aus dem Nachwuchs begleiten kann.

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.

Für die arbeitsbedingten Verletzungen liegen für den Berichtszeitraum noch keine Informationen vor.

Bei den arbeitsbedingten Erkrankungen handelt es sich um sensible Daten, die nicht berichtet werden.

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.

Als Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine dafür qualifizierte externe Organisation bestellt. In jährlich 3 Sitzungen des ASA werden unter Mitwirkung des Betriebsrats alle relevanten Fragestellungen bzgl. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit beraten. Außerdem werden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt, um sicher zu stellen, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden.

Des Weiteren besteht mit einer dafür qualifizierten Praxis eine Vereinbarung zur arbeitsmedizinischen Betreuung abgeschlossen, die u.a. Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen durchführt.

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.

Durchschnittliche Stundenzahl interne und externe Aus- und Weiterbildungen: 7,6
Stunden im Durchschnitt pro Mitarbeiter

Durchschnittliche Stundenzahl interne und externe Aus- und Weiterbildungen
männlich: 20,3 Stunden pro Mitarbeiter

Durchschnittliche Stundenzahl interne und externe Aus- und Weiterbildungen weiblich:
4,6 im Durchschnitt pro Mitarbeiterin

Mitarbeiter: 7,8 Stunden pro Mitarbeiter im Durchschnitt

Führungskraft: 6,7 Stunden pro Führungskraft im Durchschnitt

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).

Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus 7 Männern und 2 Frauen.

- unter 30 Jahre alt: 0
- 30-50 Jahre alt: 2
- über 50 Jahre alt: 7

Mitarbeiter gesamt: 212 (70 Frauen, 142 Männer)

Führungskräfte gesamt: 36 (3 Frauen, 33 Männer)

- unter 30 Jahre alt: 70
- 30-50 Jahre alt: 123
- über 50 Jahre alt: 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.

Eine Ombudsstelle ist als unabhängige Anlaufstelle u.a. für Diskriminierungsvorfälle
eingerrichtet, an welche sich die Mitarbeiter (auch anonym) wenden können. Die
vertrauliche Behandlung durch die Ombudsstelle ist stets gewährleistet und die
Kontaktaufnahme ist für Mitarbeiter selbstverständlich kostenfrei. Aufgrund von
Vertraulichkeit erfolgt keine Veröffentlichung von Einzelfällen.

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.

Der VfB Stuttgart achtet die Menschenrechte. Durch die unternehmerische Tätigkeit
in Deutschland sind alle strengen nationalen Gesetze einzuhalten, insbesondere das
Verbot von Diskriminierung, Arbeitnehmerrechte und Kinderrechte. Der VfB setzt sich
dafür ein, dass diese Rechte innerhalb und außerhalb seiner Organisation geachtet
werden.

Ziel ist es, die Achtung der Menschenrechte so weit wie möglich auch in der
Lieferkette zu überwachen. Ein „Code of Conduct“ für Partner/Sponsoren sowie
Dienstleister/Zulieferer ist in der Entwicklung und soll bis Ende August 2023



fertiggestellt sein.

Zur Achtung der Kinderrechte existiert beim VfB Stuttgart ein Kinderschutzkonzept, ebenso gibt es einen Verantwortlichen für Kinderschutz.

Beim Projekt „Vom Feld in den Fanshop“, das von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) initiiert und dem VfB Stuttgart unterstützt wird, geht es um eine ganzheitliche Betrachtung der Lieferkette. Insbesondere liegt der Fokus auf der Wahrung der Menschenrechte, Bildung, fairen Löhnen und fairen Produkten.

Über 80 Prozent aller Lieferanten, mit denen der VfB Stuttgart bei Merchandising-Textilien zusammenarbeitet, produzieren nachhaltig. Produziert wird bereits nach: Global Organic Textile Standard (GOTS), Grüner Knopf, Global Recycelt Standard, Fairtrade Textile Production und Cradle to Cradle. Ziel ist eine zu 100 Prozent nachhaltige Produktion der Merchandise-Textilien bis zum Ende der Saison 2024/2025.

In diesem Bericht kann noch nicht über erreichte Ziele berichtet werden, da bisher keine konkreten Ziele festgelegt wurden. Im Rahmen der Konzeption und Entwicklung der Umwelt- und Klimaschutzstrategie des VfB, werden auch konkrete Ziele festgelegt.

Bisher sind keine Fälle bekannt, die Menschen- und/oder Kinderrechte beim VfB Stuttgart verletzen.

Risiken hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten ergeben sich primär aus dem Bezug von Produkten außerhalb Europas, insbesondere im Bereich Textilien. Die Risikoanalyse der Lieferkette wäre ein Instrument, um etwaige Risiken zu erkennen. Noch hat der VfB Stuttgart eine tiefere Analyse der Lieferkette nicht durchgeführt, dies ist als Projekt für das Jahr 2024 geplant.

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 wurde nicht erhoben. Das Monitoring und Reporting in Bezug auf Nachhaltigkeit und damit verbundenen sozialen Kriterien in den Lieferketten befindet sich im Aufbau. Der VfB Stuttgart hat es sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Jahres 2023 einen Verhaltenskodex zu erstellen, der neben allgemeinen Nachhaltigkeitsgrundsätzen auch Richtlinien zu Menschenrechts- und Produktanforderungen, Arbeitsbedingungen sowie zu ethischen Geschäftsverhalten enthält. Der Verhaltenskodex soll dann Bestandteil von Verträgen mit Partnern, Lieferanten und Dienstleistern sein.

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.

Der VfB Stuttgart hat seine Geschäftsstandorte ausschließlich im Inland. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird deshalb nicht vorgenommen. Das Einhalten aller menschenrechtsrelevanten Gesetze steht beim VfB Stuttgart außer Frage.

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.

Der VfB ist sich seiner besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Um dieser noch besser gerecht zu werden, professionalisiert der VfB sein Engagement kontinuierlich und setzt auf eine nachhaltige Entwicklung. Dies bedeutet für den VfB, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu beachten.

Nachhaltiges Handeln ist heute Teil einer modernen Unternehmenskultur. Der VfB orientiert sein Handeln an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und will so seinen Teil dazu beitragen, dass auch die nächsten Generationen die Chance auf ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge haben. Durch verschiedene nachhaltige Projekte, Aktionen und Maßnahmen soll den Menschen etwas von ihrer allwöchentlichen Unterstützung für den VfB, insbesondere in der Heimat Württemberg, zurückzugeben werden.

Die gesellschaftlichen Projekte sind in vier Themenfelder unterteilt:

- Inklusion und Integration: z. B. Projekt für inklusive Fußball-Förderung mit dem Ziel, Menschen mit Handicap die Möglichkeit eines regelmäßigen (inklusive) Fußballtrainings zu bieten.
- Prävention und Bildung: z. B. VfB-Lernzentrum, mit dem Ziel, dass sich Schülerinnen und Schülern anhand von Beispielen aus der Welt des Fußballs mit gesellschaftspolitischen Themen auseinandersetzen und damit das Bewusstsein für demokratische Werte gestärkt wird.
- Gesundheit und Rehabilitation: z. B. Kooperation mit der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) mit dem Ziel, für Registrierungsaktionen zu werben und selbst durchzuführen.
- Gesellschaft, Kultur und Politik: z.B. Stuttgarter Vesperkirche mit dem Ziel, sich für Menschen, die krank, arbeitslos oder überschuldet sind zu engagieren.
- Natur- und Umweltschutz: z. B. Kooperation mit dem Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU) mit dem Ziel, sich für Umwelt- und Klimaschutz zu engagieren, in Form von Baumpflanzaktionen oder der Durchführung des Fußball- und Naturschutzcamps.

Spieler, Trainer und weitere Verantwortlichen des VfB sind immer wieder Bestandteil von Maßnahmen und Aktionen, auch als Gesichter von diversen Kampagnen.

Darüber hinaus trägt der VfB mit vielen weiteren Themen zum Gemeinwesen teil. Dazu gehören z. B.:

- Trainingscamps der VfB Fußballschule in Württemberg (ca. 70 Camps/Jahr)
- Dunkelrote Tische für Mitglieder in Baden-Württemberg
- VfB Akademie für Aus- und Weiterbildung
- Regelmäßige Besuche der Offiziellen Fanclubs durch Spieler und Verantwortliche
- OFC-Fußball Turnier
- Reduzierte Eintrittskarten (Ermäßigungen für: Kinder bis 13 J. / Jugendliche bis 17 J. / Rentner ab 65 Jahre / Schwerbehinderte ab Grad der Behinderung von

- 50 / "Handicap" / Gehörlose / Sehbehinderte / Inhaber - Stuttgart Bonus Card / Rollstuhlfahrer / Eltern-Kind-Tickets Familienblock / regelmäßige Aktionen für weitere Anspruchsgruppen (z. B. Studenten, Vereine)
- Spenden: Unterstützung gemeinnütziger sozialer Initiativen, vorwiegend in Württemberg in Form von Spendenpaketen (Fanartikel) und Ehrenkarten
 - Kooperationen mit Fachhochschulen und Universitäten zu wissenschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen

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.

Hierzu verweisen wir auf unseren Finanzbericht:
<https://www.bundesanzeiger.de/>

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.

In der Satzung des VfB Stuttgart 1893 e.V. ist in Allgemeine Bestimmungen unter §2 Zweck und Aufgaben des Vereins (3) folgendes geregelt:

Zweck des Vereins ist die körperliche Ertüchtigung und sportliche Förderung seiner Mitglieder, die Pflege von Sportgemeinschaft und Geselligkeit sowie die Beaufsichtigung und Anleitung insbesondere der Jugend bei sportlichen Übungen. Der Verein ist politisch und weltanschaulich neutral.

Der VfB Stuttgart ist kein Mitglied sonstiger politischer Vereine oder Organisationen.

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.

Es wurden 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.

Im Oktober 2022 hat der VfB Stuttgart ein Compliance-Management-System (CMS) samt einem Compliance-Leitfaden verabschiedet und im Unternehmen implementiert. In die Entwicklung des CSM waren zahlreiche Mitarbeiter sowie der VfB-Betriebsrat mit einbezogen. Mit dem CMS soll durch die Geschäftsleitung eine Organisationsstruktur geschaffen werden, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und selbstgesetzten Regeln durch den Einzelnen mittels Information, Organisation und Kontrolle sicherstellt. Die Gewährleistung norm- und regelgerechten Verhaltens des Unternehmens und seiner Mitarbeiter durch ein angemessenes und effizientes Compliance-Programm stellt sich heute als notwendiger Bestandteil ordnungsgemäßer Geschäftsleitung dar. Mit einem funktionsfähigen Compliance-Programm werden Haftungsrisiken für das Unternehmen und die einzelnen Mitarbeiter reduziert sowie die Schädigung Dritter und der eigenen Reputation des Unternehmens vermieden.

Im Compliance Management System des VfB Stuttgart werden allgemeine Vorgaben für die in Bezug auf den Umgang mit Interessenskonflikten, die Vergabe von Aufträgen und Leistungen sowie die Annahme und Gewährung von Zuwendung an Amts-, Mandatsträger und Geschäftspartner gemacht. In der jährlichen Compliance-Schulung erfolgte eine vertiefende Darstellung dieser Themen und eine Beantwortung von entsprechenden Rückfragen der Mitarbeitenden. Verschiedene Arbeitsanweisungen mit konkreten diesbezüglichen Vorgaben befinden sich aktuell in Konzeption bzw. Erstellung. Darüber hinaus ist ein Know-Your-Customer-Prozess in Form einer Arbeitsanweisung vorgegeben, mit dem der VfB Stuttgart die Legitimität und Leistungsfähigkeit von potenziellen Vertragspartnern prüft und somit auch seinen geldwäscherechtlichen Pflichten nachkommt. Haftung des Einzelnen: Wer gegen verbindliche Regelungen verstößt und dabei nach dem jeweils geltenden Maßstab schuldhaft handelt, muss in erster Linie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Haftung des VfB: Der VfB muss sich als Unternehmen rechtswidriges Verhalten seiner Mitarbeiter regelmäßig zurechnen lassen. Es haftet daher insbesondere gegenüber seinen Vertragspartnern auf Schadensersatz, wenn es zu Rechts- oder Vertragsverletzungen durch Compliance Verstöße kommt. Gegen den VfB können bei Compliance Verstößen auch Sanktionen durch die zuständigen Sportverbände verhängt werden und zu erheblichen Beeinträchtigungen im sportlichen sowie

wirtschaftlichen Fortkommen des VfB führen.

Haftung der Vorstandsmitglieder: Die Vorstandsmitglieder einer AG und die Geschäftsführung einer GmbH haben die Gesellschaft nach § 93 Abs. 1 AktG bzw. § 43 Abs. 1 GmbHG mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsmanns zu führen. Sie müssen das Unternehmen so organisieren und beaufsichtigen, dass keine Gesetzesverletzungen stattfinden (Legalitätspflicht). Wird diese Pflicht verletzt, haftet die Geschäftsleitung der Gesellschaft gegenüber für den aus der Pflichtverletzung resultierenden Schaden.

Im Sinne ordnungsgemäßer Compliance werden beim VfB sämtliche rechtsverbindliche Regelungen des Gesetzgebers eingehalten. Darüber hinaus werden sämtliche Regelungen eingehalten, zu deren Erfüllung der VfB sich aufgrund eigener Entscheidungen verpflichtet hat, etwa vertragliche Vereinbarungen, selbstgesetzte Compliance-Richtlinien und ethische Grundsätze und Werte.

Hinweisgebersystem/Ombudsstelle: Der erste Ansprechpartner bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen dieses Compliance Leitfadens ist der Vorgesetzte oder der jeweilige Compliance Fellow. Darüber hinaus eröffnet das Hinweisgebersystem, das extern bei Ombudsstelle des VfB eingerichtet wurde und für alle Mitarbeiter des VfB die Möglichkeit bietet, Rechtsverstöße im Rahmen eines vertraulichen Verfahrens anonym und vertraulich zu melden. Die mitgeteilten Informationen werden dabei allein zum Zweck der Aufklärung des gemeldeten Sachverhalts und der Ahndung etwaiger Verstöße verwendet.

Aufgrund des CRM und der geltenden nationalen Gesetze und Regelungen schätzt der VfB das Korruptionsrisiko in Deutschland als gering ein und hat von einer gesonderten Korruptionsrichtlinie abgesehen.

Als CMS versteht man beim VfB die Gesamtheit der im Unternehmen eingerichteten Maßnahmen, Strukturen und Prozesse, welche die Einhaltung Compliance relevanter Regelungen sicherstellen sollen.

- Das CMS definiert Quellen potenzieller Rechtsverstöße in einem Unternehmen.
- Es regelt die internen Maßstäbe an das Verhalten der Mitarbeiter.
- Es schafft organisatorische Strukturen und definiert die verantwortlichen Personen, um Compliance sicherzustellen.
- Durch Information und Schulungen wird das Bewusstsein für Compliance gestärkt, um eine Compliance-Kultur zu schaffen.
- Durch das CMS sollen Regelverstöße frühzeitig erkannt, abgestellt und für die Zukunft verhindert werden.

Mit dem CMS werden Maßnahmen, Strukturen und Prozesse geschaffen, damit Compliance Regeln beim VfB durchgängig eingehalten werden. Damit dies gelingt, sind alle Mitarbeiter dazu aufgerufen, sich durch Mitarbeit und hilfreiche Hinweise an der Überprüfung und Verbesserung einzubringen. Entsprechende Hinweise und Anregungen sind an den Compliance-Beauftragten oder an den zuständigen

Compliance-Fellow weiterzugeben. Darüber hinaus werden vielfältige Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung des CMS angeboten: Compliance-Schulungen, Compliance-Beratung (durch Compliance-Beauftragten, Compliance-Fellow), Bericht- und Hinweiserstattung (an Compliance-Beauftragten), Vertrauliche Übermittlung von Hinweisen (an Ombudsstelle).

Es finden jährlich verpflichtende Schulungen zum Datenschutz und zum Thema Compliance für die Mitarbeiter des VfB statt.

Beim VfB Stuttgart ist das CMS auf verschiedenen personellen Ebenen verankert. Da eine eigene Compliance-Abteilung beim VfB praktisch nicht umsetzbar ist, hat sich der VfB für einen dezentralen Aufbau der Compliance-Organisation entschieden:

- Compliance-Fellows / Mitarbeiter: Ausgangspunkt für ein regelkonformes Verhalten beim VfB ist die tägliche Arbeit jedes einzelnen Mitarbeiters. Damit die hierbei auftretenden Compliance-Fragen thematisiert werden können, haben wir in den Fachabteilungen Compliance-Fellows als Ansprechpartner installiert, die in unserem CMS als Compliance-Multiplikatoren fungieren.
- Compliance-Beauftragter: Der Compliance-Beauftragte ist in Compliance-Themen Ansprechpartner für die Fachabteilungen und berichtet an den Vorstand.
- Vorstand: Der Gesamtvorstand wird vom Compliance-Beauftragten über Compliance-Themen beim VfB unterrichtet und dadurch stets auf dem Laufenden gehalten.

Die Organisation des CMS basiert auf verschiedenen Grundelementen. Zu diesem Compliance-Programm gehören:

- Compliance-Organisation (dezentraler Aufbau, Compliance-Beauftragter, Compliance-Fellows)
- Compliance-Leitfaden und -Richtlinien
- Compliance-Schulungen
- Hinweisgebersystem/Ombudsstelle
- Ständige Überprüfung und Verbesserung des CMS
- Beschwerderecht und Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

Mit dem CMS möchte der VfB Stuttgart Maßnahmen, Strukturen und Prozesse schaffen, damit Compliance-Regeln beim VfB durchgängig eingehalten werden. Seit der Einführung im Oktober 2022 sind keine Compliance-Verstöße bekannt (Stand 12/2022). Ziel ist es, dass es im Unternehmen keine Compliance-Verstöße gibt.

Das CMS des VfB Stuttgart soll vor allem dort regulieren und Vorgaben machen, wo in Arbeitsprozessen Compliance-Risiken bestehen und daher rechtliche Konsequenzen für den VfB und die verantwortlichen Mitarbeiter drohen. Vor diesem Hintergrund wurden die Geschäftstätigkeiten eingehend analysiert und zehn Risikofelder, in denen besonders hohe Risiken für den VfB gesehen werden, identifiziert. Diese sind:

- Einkauf und Vertrieb (z. B. Einkauf bei Lieferanten)
- Tax-Compliance (z. B. Erfassung Rechnung Lieferanten, Berechtigung Vorsteuerabzug)
- Ticketvergabe und Geschenke (z.B. Geburtstagsgeschenk eines Geschäftspartners)
- HR-Compliance (z. B. Anhäufung von Überstunden)
- Datenschutz-Recht (z. B. Weitergabe von personenbezogenen Daten)
- Regulatory-Compliance (z. B. Berater-Honorare für Spieler/innen)
- Sport-Compliance (z. B. Einnahme von Medikamenten der Sportler/innen)
- Kommunikation und Vertraulichkeit (z.B. Umgang mit sensiblen Informationen)
- Social Compliance (z. B. Chancengleichheit bei Bewerbungen)
- Governance-Compliance (z. B. rechtliche Fragen bei Beschlussfassungen des Vorstandes)

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.

Der VfB Stuttgart hat nur eine Betriebsstätte, diese ist in Stuttgart. Dort wurde im Rahmen der Erstellung des CMS eine interne Risikoanalyse durchgeführt, die in die zehn Compliance-Schwerpunkte gemündet hat, die im Compliance-Leitfaden des VfB dargestellt sind. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden nicht festgestellt.

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.

Es gab keine bestätigten Korruptionsvorfälle im Berichtszeitraum.

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 März 2021 wurde gegen die VfB Stuttgart 1893 AG ein Bußgeld in Höhe von EUR 300.000 wegen fahrlässiger Verletzung der datenschutzrechtlichen Rechenschaftspflicht gemäß Art. 5 Abs. 2 DS-GVO verhängt.

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	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	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	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	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	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	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.