



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

1. FC Heidenheim 1846 e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Tatjana Müller

Schloßhaustraße 162
89522 Heidenheim an der Brenz
Deutschland

07321 947 1855
t.mueller@fc-heidenheim.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Unser Geschäftsmodell

Wir, der 1. FC Heidenheim 1846, sind ein eingetragener Verein mit klarer Identität: familiär, bodenständig und ehrgeizig. Unser Kerngeschäft liegt im professionellen Fußballbetrieb in der Bundesliga der Männer. Dazu zählen unter anderem die Durchführung der Spieltage, Ticketing, Merchandising, Hospitality sowie die Ausbildung und Entwicklung von Talenten im HARTMANN Nachwuchsleistungszentrum (NLZ). Nach NACE Rev.2 sind wir den Bereichen 93.11 „Betrieb von Sportanlagen“ und 93.12 „Sportvereine“ zugeordnet. Als einer der wenigen Bundesligavereine in der Rechtsform eines e.V. und als Club mit starkem Bezug zu unserer Heimatregion, pflegen wir eine enge Bindung zu unseren Mitgliedern, Fans, Sponsoren, Partnern und Mitarbeitenden. Unsere Vereinsstruktur erlaubt es uns, langfristig zu denken und Entscheidungen wertebasiert zu treffen.

Nachhaltigkeit als strategische Grundlage

Wir orientieren uns in unserem Handeln an den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und haben eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Diese wurde auf Basis einer umfassenden Stakeholderanalyse konzipiert, in die wir alle relevanten Anspruchsgruppen eingebunden haben. Unsere auf der Vereinswebseite veröffentlichten Leitlinien und Werte bilden das Fundament für unsere Ausrichtung und sind Ausdruck unseres Verständnisses von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt.

Vorausschauendes Handeln und Weiterentwicklung

Auch wenn wir im Vergleich zu anderen Bundesliga-Clubs eher klein sind, prüfen wir regelmäßig neue Möglichkeiten, um unser Handeln nachhaltiger zu gestalten. Dabei gehen wir pragmatisch vor und setzen um, was in unseren Strukturen möglich ist – Schritt für Schritt und mit klarem Ziel vor Augen. Zwar verfügen wir aktuell noch nicht über ein vollständiges KPI-System zur Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung, doch orientieren wir uns bereits an anerkannten Berichtsstandards wie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und den GRI-Standards. So schaffen wir eine transparente Grundlage für unser weiteres nachhaltiges Wachstum – sowohl sportlich als auch strukturell.

Ergänzende Anmerkungen:

Im Zuge einer Satzungsänderung auf der Mitgliederversammlung im November 2024 wurde entschieden, das Geschäftsjahr künftig an die Saison (01. Juli bis 30. Juni) anzupassen. Diese Umstellung bringt Veränderungen in der Struktur unserer Berichterstattung mit sich.

Der vorliegende Bericht bezieht sich grundsätzlich auf das neue Geschäftsjahr bzw. die Saison 2024/2025. Da zum Zeitpunkt der Erstellung jedoch noch nicht alle Daten für diesen Zeitraum vollständig vorlagen, haben wir an einzelnen Stellen die jeweils letzten verfügbaren und vollständigen Daten (zumeist aus dem Kalenderjahr 2024) verwendet. Entsprechend können wir in dieser Ausgabe noch nicht durchgängig berichten, ob Ziele, die bis Ende der Saison 2024/2025 erreicht werden sollten, tatsächlich erfüllt wurden.

Für die künftige Berichterstattung ist es unser Ziel, die Erstellung so zu terminieren, dass möglichst alle relevanten Daten der jeweiligen Saison berücksichtigt werden können. Wir prüfen derzeit, wie dies organisatorisch am besten umgesetzt werden kann, um mittelfristig eine einheitliche und konsistente Darstellung über alle Kennzahlen hinweg zu ermöglichen.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Text überwiegend die männliche Form verwendet. Gemeint sind dabei stets alle Geschlechter gleichermaßen.

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.

Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen

Wir, der 1. FC Heidenheim 1846 e. V., verfolgen eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie, die in unsere übergeordnete Vereinsphilosophie eingebettet ist. Nachhaltigkeit ist als Querschnittsthema fest in unserer Vereinsstruktur verankert und umfasst ökologische, soziale sowie ökonomische Aspekte entlang unserer gesamten Vereinsarbeit – von der Infrastruktur und Verwaltung über die Nachwuchsförderung bis hin zum gesellschaftlichen Engagement. Die Bedeutung von Nachhaltigkeit ist dabei auch in unserer Vereinssatzung und in unserem **öffentlichen Bekenntnis** fest verankert. Im Zuge einer strukturellen Neuausrichtung zu Jahresbeginn 2023 haben wir den Bereich **Nachhaltigkeit** organisatorisch gestärkt und klarer verankert: Die Verantwortung für die Themen **Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement** liegt seither bei unserem Nachhaltigkeitsverantwortlichen Fabian Strauß und im Bereich „**Fanwesen, gesellschaftliches Engagement und Nachhaltigkeit**“, der dem Vorstandsressort **Organisation & Lizenzierung** unter der Leitung von **Petra Saretz** zugeordnet ist. Unsere neu eingerichtete Stabsstelle Nachhaltigkeit übernimmt die operative Umsetzung und strategische Weiterentwicklung der Themenfelder Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir die weitreichenden Entwicklungen, die wir in den vergangenen Jahren im Bereich Nachhaltigkeit vollzogen haben – sowohl strukturell als auch inhaltlich. Durch unsere Orientierung am **Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)** ermöglichen wir eine systematische, vergleichbare und transparente Darstellung, die sowohl unserer internen Steuerung als auch der öffentlichen Kommunikation dient. Die Anwendung des DNK trägt dazu bei, unsere Nachhaltigkeitsstrategie messbar, nachvollziehbar und zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln.

Zentrale Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf dem Verständnis, dass nachhaltiges Handeln nur durch ein ausgewogenes Zusammenspiel ökologischer, sozialer und ökonomischer Verantwortung gelingen kann. Vor diesem Hintergrund haben wir drei strategische Themenfelder definiert, in denen wir gezielt Maßnahmen umsetzen und weiterentwickeln: **Soziales, Umwelt** sowie **Unternehmensführung & Wirtschaft**.

1. Soziales

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, soziale Verantwortung zu übernehmen und gesellschaftliche Teilhabe aktiv zu fördern. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen entfalten und gemeinschaftlich wachsen können. Die Handlungsfelder innerhalb dieses Themenbereichs sind:

- **Gleichberechtigung, Diversität & Inklusion:** Wir fördern Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder sexueller Orientierung – durch gezielte Maßnahmen, Sensibilisierung und den Abbau von Barrieren.
- **Regionales Engagement:** Durch Kooperationen mit lokalen Organisationen und Akteuren stärken wir den sozialen Zusammenhalt und nachhaltige Strukturen in unserer Region.
- **Gesundheit:** Wir fördern die physische und psychische Gesundheit durch Aufklärung, Prävention und Angebote – sowohl innerhalb unseres Vereins als auch in der Region.
- **Bildung:** Wir unterstützen Bildungsprojekte und lebenslanges Lernen in Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Einrichtungen.

2. Umwelt

Der Schutz natürlicher Ressourcen ist fester Bestandteil unserer Vereinsphilosophie. Unser Ziel ist es, durch innovative Technologien, ressourcenschonende Prozesse und Partnerschaften in der Region einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Unsere zentralen Umwelt-Handlungsfelder umfassen:

- **Ressourcen:** Wir reduzieren unseren Energie-, Wasser- und Rohstoffverbrauch kontinuierlich und optimieren fortlaufend unsere Prozesse.
- **Mobilität:** Wir fördern klimafreundliche Verkehrsmittel und entwickeln nachhaltige An- und Abreisekonzepte für unsere Veranstaltungen weiter.
- **Ernährung:** Wir setzen uns für regionale, ökologische Lebensmittel ein und sensibilisieren für nachhaltige Ernährung bei Veranstaltungen und im Vereinsumfeld.
- **Abfall:** Wir haben ein umfassendes Abfallmanagement mit dem Fokus auf Recycling und Kreislaufwirtschaft implementiert.

3. Unternehmensführung & Wirtschaft

Eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet das Rückgrat unserer Vereinsstrategie. Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit ethischem Handeln und gesellschaftlicher Verantwortung. Unsere Handlungsfelder lauten:

- **Führung & Kultur:** Wir bauen eine wertorientierte, respektvolle Unternehmenskultur mit partizipativen Führungsansätzen auf.
- **Anspruchsgruppen:** Wir pflegen einen aktiven Dialog mit unseren Fans, Mitgliedern, Mitarbeitenden, Partnern und Sponsoren sowie der Kommune, um unser Vereinsumfeld nachhaltig zu gestalten.
- **Compliance & Verhaltenskodex:** Wir verankern rechtliche und ethische Standards durch klare Richtlinien, Schulungen und interne Audits.
- **Hinweisgebersystem:** Wir haben eine anonyme und vertrauensvolle Plattform zur Meldung von Fehlverhalten etabliert, um Transparenz und Integrität zu sichern.

Die klare Strukturierung in zentrale Handlungsfelder schafft für uns Orientierung, erhöht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und bildet die Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsarbeit im gesamten Verein.

Standards und Zielsetzungen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf anerkannten nationalen und internationalen Rahmenwerken. Dieser Bericht orientiert sich sowohl am **Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)** als auch an den **GRI-Standards (Global Reporting Initiative)**. Diese bieten uns eine strukturierte Grundlage für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darüber hinaus dienen uns die **Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen als übergeordnete Leitlinien, um globale Nachhaltigkeitsziele auf lokaler Ebene umzusetzen. Unsere Werte und Prinzipien sind fest in unserem **Leitbild** verankert. Dieses betont Eigenschaften wie **Ehrgeiz, Emotion, Erfolg** und **Leidenschaft**. Zudem verpflichten wir uns zu **Toleranz, Gleichberechtigung, Respekt** und der **Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung**. Diese Werte spiegeln sich in allen Bereichen unseres Vereins wider – von der Jugendarbeit bis hin zum gesellschaftlichen Engagement.

Derzeit entwickeln wir in allen zentralen Handlungsfeldern – **Soziales, Umwelt** sowie **Unternehmensführung & Wirtschaft** – **konkrete, teils messbare Nachhaltigkeitsziele**. Diese werden im Kriterium 3: Ziele dieses Berichts detailliert dargestellt. Sie bilden die Grundlage dafür, unsere strategische Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit weiter zu schärfen und eine kontinuierliche Verbesserung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu fördern.

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.

Umfeld und regionale Besonderheiten

Wir, der 1. FC Heidenheim 1846 e. V., sind in einer **ländlich geprägten Region** mit geringer Bevölkerungsdichte verankert. Die Region rund um Heidenheim an der Brenz ist geprägt von vielen kleineren Gemeinden und Dörfern, was besondere Anforderungen an Reichweite, Mobilität und Erreichbarkeit mit sich bringt. Gleichzeitig sorgt diese Struktur für enge persönliche Netzwerke, ein hohes Maß an Identifikation und großes Potenzial für regionales Engagement.

Unsere Einbettung in die Region zeigt sich in zahlreichen Partnerschaften und Kooperationen mit **regionalen Unternehmen, Dienstleistern und Handwerksbetrieben**. Wir legen großen Wert darauf, **allen interessierten Partnern – auch kleineren lokalen Betrieben wie beispielsweise Bäckereien oder Metzgereien – eine Beteiligung an unserer Vereinsarbeit zu ermöglichen**. Dieses breite Spektrum an Sponsorings stärkt nicht nur die wirtschaftliche Vernetzung, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der „**FCH-Familie**“.

Als Arbeitgeber beschäftigen wir über **500 Personen**, vor allem in den Bereichen Sport Catering, Eventorganisation und Spieltagsbetrieb. Auch wenn andere Branchenunternehmen in der Region größere Arbeitgeber sind, nehmen wir durch die Vielzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und Ehrenämter eine relevante Rolle in der lokalen Arbeitswelt ein.

Die **emotionale Bindung zu unserem Verein ist in den letzten Jahren spürbar gewachsen** – nicht zuletzt durch unseren sportlichen Erfolg und die Professionalisierung seit der Vereinsabspaltung im Jahr 2007. Trotz der geographischen Nähe zu anderen Profivereinen verzeichnen wir eine zunehmende Identifikation mit dem FCH. Immer mehr Menschen entwickeln eine emotionale Bindung zu unserem Club – oft zusätzlich zu ihrer bisherigen Vereinszugehörigkeit.



Wie viele ländlich geprägte Regionen steht auch unser Vereinsumfeld vor strukturellen Herausforderungen, etwa dem **demografischen Wandel**, einem zunehmenden **Fach- und Arbeitskräftemangel** sowie einer **eingeschränkten Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr**. Diese Faktoren beeinflussen auch unsere Vereinsarbeit – etwa bei der Mobilität unserer Fans und Mitarbeitenden oder bei der Reichweite gesellschaftlicher Angebote. Unser Einzugsbereich wächst dabei stetig, wodurch sich auch unser Engagement zunehmend über die Kernstadt Heidenheim hinaus ausdehnt.

Im Bereich **Tourismus** leisten wir mit unseren Heimspielen in der **Voith-Arena** einen wesentlichen Beitrag zur regionalen Sichtbarkeit und Besucherfrequenz. Veranstaltungen rund um den Spielbetrieb setzen zusätzliche Impulse in Gastronomie, Hotellerie und Einzelhandel.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit (Inside-Out-Perspektive)

Durch unsere vielfältigen Aktivitäten in den Bereichen Sport, Bildung, Infrastruktur, Veranstaltungen und gesellschaftliches Engagement gestalten wir als 1. FC Heidenheim 1846 e. V. aktiv zentrale Nachhaltigkeitsthemen mit – und stellen uns dabei auch den damit verbundenen Herausforderungen.

Positive Wirkungen:

- Im sozialen Bereich fördern wir **Chancengleichheit, Bildung und Gesundheit** – etwa durch niedrigschwellige Sportangebote, Präventionsarbeit, Schulkooperationen und Programme zur Inklusion.
- Mit unserem ausgeprägten **regionalen Engagement** stärken wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt und unterstützen lokale Initiativen, Vereine und Bildungseinrichtungen.
- Im Bereich Umwelt setzen wir bereits zahlreiche **ressourcenschonende Maßnahmen** um – etwa durch den Einsatz von Photovoltaik, Regenwassernutzung sowie einem bewussten Umgang mit Abfall und Ernährung.
- Die umfangreiche Einbindung **regionaler Dienstleister und Sponsoren** stärkt die lokale Wertschöpfungskette und trägt zur wirtschaftlichen Resilienz unserer Region bei.
- Durch transparente Strukturen, ein internes Hinweisgebersystem und verbindliche Verhaltenskodizes leisten wir einen Beitrag zu **guter Unternehmensführung und ethischem Handeln**.

Herausforderungen und potenziell negative Wirkungen:

- Veranstaltungen mit hoher Besucherzahl führen zu einem **erhöhten Energie- und Ressourcenverbrauch**, insbesondere an Spieltagen.
- Die An- und Abreise unserer Zuschauerinnen und Zuschauer sowie der Betrieb unseres Stadions erzeugen **klimarelevante Emissionen** und stellen Anforderungen an die Verkehrs- und Umweltverträglichkeit.
- Als wachsender Verein mit zunehmender Reichweite stehen wir in der Verantwortung, **Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe konsequent sicherzustellen** – nach innen wie nach außen.
- Die **Nutzung öffentlicher Flächen, Mobilitätsangebote und Infrastrukturen** wirkt sich auf lokale ökologische und soziale Systeme aus, was ein verantwortungsvolles Management erforderlich macht.



Einwirkungen auf die Geschäftstätigkeit (Outside-In-Perspektive)

Unsere Geschäftstätigkeit beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. wird durch vielfältige äußere Faktoren beeinflusst, die zunehmend an Bedeutung für unsere strategische Ausrichtung und die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen gewinnen.

Gesellschaftliche Erwartungen und politische Entwicklungen:

Das Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung im Profisport ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Themen wie **Antidiskriminierung, Teilhabe, Inklusion und Gleichstellung** gewinnen an Relevanz – auch durch gesellschaftliche Debatten, gesetzliche Entwicklungen und Forderungen von Fans, Medien sowie politischen Institutionen. Wir begegnen diesen Erwartungen mit einer klaren Haltung und proaktiven Maßnahmen im sozialen Bereich.

Regionale Infrastruktur und demografische Struktur:

Die **ländlich geprägte Struktur** unserer Region und die **geringe Bevölkerungsdichte** stellen besondere Anforderungen an Mobilität, Reichweite und Veranstaltungsplanung. Die eingeschränkte Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr wirkt sich direkt auf die An- und Abreise zu unseren Spielen und Veranstaltungen sowie auf die Erreichbarkeit von Bildungs- und Sportangeboten aus. Auch der **demografische Wandel** und damit einhergehende Entwicklungen wie Fachkräftemangel oder altersbedingte Veränderungen in der Zielgruppenansprache wirken sich auf unsere Vereinsarbeit aus.

Klimawandel und ökologische Rahmenbedingungen:

Zunehmender gesetzlicher und gesellschaftlicher Druck in Bezug auf **Klimaschutz, Energieeffizienz und ressourcenschonende Prozesse** wirken direkt auf den Betrieb unserer Voith-Arena, unser Mobilitätskonzept sowie auf Infrastruktur- und Beschaffungsentscheidungen. Wir reagieren darauf mit Maßnahmen wie der Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeffizienzmaßnahmen und nachhaltiger Beschaffung.

Ökonomische Rahmenbedingungen:

Steigende Energiekosten, Inflationsentwicklungen und wirtschaftliche Unsicherheiten in der Region beeinflussen auch uns – sowohl in Bezug auf unseren operativen Betrieb als auch auf das **Engagement von Partnern, Sponsoren und Fans**. Gleichzeitig wächst der Bedarf nach **Transparenz, Wirkungsnachweisen und verantwortungsvoller Mittelverwendung**.

Chancen und Risiken sowie Schlussfolgerungen für das Nachhaltigkeitsmanagement

Wir sehen im bewussten Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen sowohl große Potenziale zur Weiterentwicklung als auch konkrete **Herausforderungen**, die wir aktiv steuern müssen.

Chancen:

- Die gezielte Ausrichtung auf soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit **stärkt unsere gesellschaftliche Relevanz und Glaubwürdigkeit** – besonders in einer Region, die stark auf Identifikation und Zusammenhalt angewiesen ist.
- Die **Verankerung von Nachhaltigkeit in unseren Strukturen und Werten** schafft interne Orientierung und externe Anschlussfähigkeit – etwa bei Sponsoren, Fans oder politischen Akteuren.
- Unser Nachhaltigkeitsengagement ermöglicht **neue Partnerschaften** (z.B. mit Schulen, Initiativen, Unternehmen) und unterstützt unsere regionale Positionierung als verantwortungsbewusster Akteur.
- Eine zukunftsgerichtete Strategie fördert **Effizienzsteigerungen** in Bereichen wie Energie, Mobilität, Beschaffung und Abfallmanagement – und kann langfristig Kosten senken.

Risiken:

- Die gestiegenen gesellschaftlichen Erwartungen bergen das Risiko von **Reputationsverlusten**, wenn wir Maßnahmen nicht ausreichend umsetzen oder transparent kommunizieren.
- **Regulatorische Entwicklungen** im Bereich Umwelt, Menschenrechte oder soziale Standards könnten zusätzliche Anforderungen und Kosten mit sich bringen.
- Unsere ländliche Lage sowie die demografische Entwicklung stellen ein **strukturelles Risiko für Reichweite, Personalgewinnung und Teilhabe** dar.
- Im Veranstaltungsbetrieb bestehen Risiken hinsichtlich **Energieverbrauch, Emissionen, Abfallaufkommen und Mobilitätslogistik**, die wir kontinuierlich beobachten und minimieren müssen.

Schlussfolgerungen für unser Nachhaltigkeitsmanagement:

Unser Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich daran, Risiken frühzeitig zu erkennen, Chancen konsequent zu nutzen und Nachhaltigkeit systematisch in allen Bereichen zu verankern. Unser Ziel ist es, durch klare Verantwortlichkeiten, regelmäßige Evaluation und strategische Kommunikation eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen – sowohl innerhalb unserer Organisation als auch in der Zusammenarbeit mit unseren externen Anspruchsgruppen.

3. Ziele

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

Mittel- und langfristige Ziele

Wir verfolgen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie eine Vielzahl mittel- und langfristiger Zielsetzungen, die sich an unseren drei strategischen Handlungsfeldern **Soziales, Umwelt** sowie **Unternehmensführung & Wirtschaft** orientieren. Unsere Ziele verbinden strukturelle Entwicklung, ökologische Verantwortung und gesellschaftliches Engagement.

Beispiele für mittel- und langfristige Ziele:

• **Soziales**

- Steigerung der Mitgliederzahl im Kids-Club „Paule Bande“ auf über 1.000 (bis 2026/2027)
- Umsetzung von mindestens fünf Projekten zu Diversität & Inklusion pro Saison (ab 2025/2026)
- Aufbau eines regelmäßigen Schulungsprogramms für unsere Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsthemen (ab spätestens 2026)

• **Umwelt**

- Erhöhung des Anteils umweltfreundlicher Anreisen auf über 70 % (bis 2026/2027)
- Aufforstungs- und Biodiversitätsprojekte im Zuge unseres Stadionumbaus (Zeithorizont abhängig vom Baufortschritt)
- Einführung recycelbarer Materialien bei Einweggeschirr (ab 2025/2026)

• **Unternehmensführung & Wirtschaft**

- Vollständige Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in all unseren Geschäftsprozessen (bis spätestens 2026/2027)
- Etablierung eines ESG-Checks für neue Partnerschaften (ab sofort, laufend)
- Einführung eines internen Anreizsystems zur Förderung nachhaltigen Handelns („GreenOlympics“) (ab Saison 2025/2026)

Unsere mittel- und langfristige Zielplanung ist dabei eng an die strukturellen Rahmenbedingungen gekoppelt – insbesondere an die Zeitachse des Stadionausbaus.

Priorisierte Ziele und Begründung

Einige unserer Zielsetzungen genießen derzeit eine besonders hohe Priorität. Diese ergibt sich aus ihrer strategischen Relevanz, ihrer Sichtbarkeit nach außen sowie ihrem Einfluss auf weitere Handlungsfelder.

Priorisierte Ziele sind insbesondere:

- **Die Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen**, da sie die langfristige Kultur- und Strukturveränderung in unserem Verein maßgeblich prägt.
- **Die Einführung eines KPI-basierten Monitoringsystems**, um unsere Fortschritte messbar zu machen und gezielt zu steuern.
- **Die Sichtbarmachung von Nachhaltigkeit in unserer öffentlichen Kommunikation**, z.B. durch den Relaunch unserer Homepage und die Einbindung unserer Profimannschaft.
- **Die Förderung umweltfreundlicher Mobilität und Ressourcenschonung** (z.B. 5% Reduktion von CO₂, Wasser, Energie bis Saisonende 2024/2025), da diese Ziele besonders klar messbar und öffentlich wirksam sind.

Diese Priorisierung ergibt sich aus unserer Analyse interner Hebelwirkung, externer Erwartungshaltung (z.B. durch Stakeholder, Gesetzgeber oder Partner) sowie der Umsetzbarkeit im gegebenen Zeitraum.

Kontrolle der Zielerreichung und Zuständigkeit

Zurzeit befinden wir uns im Aufbau eines **strukturierten Monitoringsystems** zur Erfassung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsziele. Die Zielerreichung soll künftig regelmäßig überprüft werden – basierend auf definierten **Key Performance Indicators (KPIs)**, Fortschrittsberichten und Bereichsabstimmungen.

Zuständigkeiten:

- Die **Datenerhebung erfolgt dezentral** durch die jeweils zuständigen Fachbereiche (z.B. Catering, Facility, Veranstaltungen, Kommunikation).
- Die zentrale Verantwortung für die **Auswertung, Koordination und Weiterentwicklung** liegt bei unserer **Stabsstelle Nachhaltigkeit**, die auch den gesamten Berichtserstellungsprozess steuert.
- Perspektivisch planen wir, jährlich ein internes Review durchzuführen, Zielabweichungen zu analysieren und gegebenenfalls Anpassungen einzuleiten.

Unser Ziel ist es, eine **lernende Struktur** zu etablieren, in der Nachhaltigkeit systematisch gesteuert und kontinuierlich verbessert wird.

Sustainable Development Goals

Wir orientieren uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie an den **Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen. Diese 17 globalen Ziele dienen uns als übergeordneter Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Entwicklung und helfen dabei, unsere lokalen Maßnahmen in einen internationalen Kontext einzuordnen. Zahlreiche unserer Aktivitäten und Zielsetzungen zählen bereits heute auf verschiedene SDGs ein – weitere Beiträge werden mit der geplanten Weiterentwicklung, insbesondere dem **Stadionausbau**, noch stärker sichtbar werden.

Konkrete Beiträge zu den SDGs:

- **SDG 1 – Keine Armut**

- Wir beteiligen uns an sozialen Aktionen wie der „Aktion Schneeflocke“, unterstützen gezielt einkommensschwache Familien – etwa bei Eintrittspreisen, Ausrüstungsbeschaffung oder über Patenschaften – und engagieren uns in sozialen Projekten in der Region.

- **SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen**

- Durch unsere Sportangebote, Bewegungsinitiativen und Schulturniere mit Gesundheits- und Ernährungsschwerpunkt fördern wir die körperliche und psychische Gesundheit.

- **SDG 4 – Hochwertige Bildung**

- Mit Bildungs Kooperationen, Projekten wie „Fußball-Mathe“ und schulischen Veranstaltungen mit lebensnahem Fokus setzen wir uns für hochwertige Bildung ein.

- **SDG 5 – Geschlechtergleichheit**

- Wir fördern Gleichstellung im Nachwuchs- und Fanbereich, setzen Inklusionsprojekte um und stärken die Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder.

- **SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur**

- Unser Stadionausbau leistet Beiträge zu moderner Infrastruktur, Energieeffizienz, umweltfreundlichen Baukonzepten und digitaler Zugänglichkeit.

- **SDG 10 – Weniger Ungleichheiten**
 - Wir stärken die Teilhabe marginalisierter Gruppen durch inklusive Vereinsangebote, Sprachförderung und Integrationsprojekte.
- **SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden**
 - Mit der Voith-Arena als multifunktionalem Begegnungsort und unseren Veranstaltungen tragen wir zur Stärkung lokaler Identität und Infrastruktur bei.
- **SDG 12 – Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster**
 - Wir setzen auf Mehrwegbecher, reduzieren Einwegplastik und fokussieren uns auf regionale, nachhaltige Lieferketten.
- **SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz**
 - Wir senken unseren CO₂-Fußabdruck durch ressourcenschonende Maßnahmen, umweltfreundliche Mobilität und energieeffiziente Stadientechnik.
- **SDG 15 – Leben an Land**
 - Im Rahmen des Stadionumbaus setzen wir Aufforstungs- und Biodiversitätsprojekte um und tragen zum Schutz regionaler Lebensräume bei.
- **SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**
 - Mit unserem Verhaltenskodex, Compliance-Strukturen und einem internen Hinweisgebersystem setzen wir klare Zeichen gegen Diskriminierung.
- **SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**
 - Wir pflegen langjährige Kooperationen mit Schulen, sozialen Trägern, Sponsoren und kommunalen Partnern zur Umsetzung gemeinsamer Projekte.

Diese Zuordnung werden wir künftig im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung **transparent ausweisen**. So machen wir unsere Beiträge zur Erreichung globaler Ziele nachvollziehbar – und stärken zugleich unsere **interne Priorisierung, strategische Weiterentwicklung** und den **Dialog mit unseren Anspruchsgruppen**.

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.

Stufen der Wertschöpfungskette

Unsere zentrale Wertschöpfung liegt im **Sportbetrieb** – ergänzt durch vielfältige Dienstleistungen wie **Catering, Merchandising, Bildungs Kooperationen, Veranstaltungen, soziales Engagement** sowie die Pflege von **Vereinsfreundschaften und Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen**.

Je nach Produkt oder Dienstleistung durchlaufen die damit verbundenen Prozesse unterschiedliche Wertschöpfungsstufen. Während wir im Bereich Merchandising in der Regel sämtliche Stufen – von der **Materialbeschaffung über Produktion, Transport und Verkauf bis hin zur Entsorgung oder zum Recycling** – abdecken, entfallen bei anderen Angeboten wie Bildungspartnerschaften oder Vereinsveranstaltungen einzelne Stufen, etwa der Einkauf oder die Entsorgung. Viele Leistungen erbringen wir in **Eigenregie**, arbeiten aber ebenso mit externen **Partnern und Dienstleistern** zusammen – etwa im Bereich Catering, Logistik oder Merchandising.

Relevante Nachhaltigkeitsaspekte und Prüftiefe

In allen relevanten Stufen unserer Wertschöpfungskette streben wir ein Höchstmaß an Nachhaltigkeit an. Besonders im Fokus stehen dabei:

- die **regionale Beschaffung**, um die lokale Wertschöpfung zu stärken und Transportemissionen zu reduzieren,
- die Auswahl der jeweils **nachhaltigsten verfügbaren Produkte** – wo möglich ökologisch, fair gehandelt oder recyclingfähig,
- ein bewusster **Energieeinsatz und die Schonung von Ressourcen** bei unseren Veranstaltungen und im Stadionbetrieb,
- die **Vermeidung von Abfall** sowie der Einsatz von **Mehrwegsystemen** im Catering und bei unseren Fanangeboten,
- **faire Arbeitsbedingungen und soziale Kriterien** bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit Partnern – insbesondere im Bereich Merchandising.

Je nach Bereich unterscheidet sich die **Prüftiefe** unserer Nachhaltigkeitsstandards: Im Catering arbeiten wir eng und direkt mit regionalen Anbietern zusammen und können hier besonders großen Einfluss nehmen. Im Bereich Merchandising sind die Lieferketten komplexer und weniger transparent. Dennoch setzen wir uns auch hier zum Ziel, mittel- bis langfristig mehr Einblick zu gewinnen und unsere Standards kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Bekannte Probleme und Umgang damit

Wir sind uns der sozialen und ökologischen Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette bewusst. Dazu zählen unter anderem:

- das Aufkommen von **Verpackungsmüll und Abfällen** bei unseren Veranstaltungen,
- **lange Transportwege und problematische Lieferketten** im Bereich Merchandising,
- die **eingeschränkte Nachvollziehbarkeit von Produktionsbedingungen**,
- sowie **unterschiedliche ökologische Standards** bei unseren Partnern und Lieferanten.

In Bereichen, in denen wir einen höheren Einfluss ausüben können – wie etwa im Catering oder der Logistik –, setzen wir gezielt auf **nachhaltig orientierte Partner**, die unsere Werte teilen. Die **Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit regionalen und verantwortungsbewussten Akteuren** ist für uns ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wir wissen jedoch auch, dass wir derzeit noch nicht in allen Bereichen – insbesondere in der Vorproduktion von Fanartikeln – vollständige Transparenz oder Kontrolle gewährleisten können. Umso mehr setzen wir uns dafür ein, unsere **Standards stetig weiterzuentwickeln** und Schritt für Schritt mehr Einfluss entlang der gesamten Kette zu gewinnen.

Kommunikation mit Partnern und gemeinsame Lösungsansätze

Eine **systematische Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen mit unseren Partnern** findet bislang noch nicht flächendeckend statt – wir möchten diesen Bereich jedoch künftig deutlich professionalisieren. Erste Gespräche, etwa im Rahmen von Veranstaltungen oder Sponsorentreffen, zeigen bereits das große Interesse vieler Partner an gemeinsamen nachhaltigen Ansätzen.

Wir verfügen über einen **Verhaltenskodex für Partner und Zulieferer**, der verbindliche soziale und ökologische Mindeststandards festlegt. In bestimmten Bereichen – insbesondere im **Catering und im Veranstaltungswesen** – arbeiten wir bereits eng mit Dienstleistern zusammen, um nachhaltige Lösungen wie Mehrwegsysteme oder regionale Beschaffung umzusetzen.

In anderen Bereichen, beispielsweise im **Merchandising**, stehen weiterführende Gespräche und gezielte Entwicklungsprozesse noch bevor. Unser langfristiges Ziel ist es, eine **strukturierte und partnerschaftliche Nachhaltigkeitskommunikation** zu etablieren. Auf diese Weise wollen wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern Standards definieren, Verbesserungen identifizieren und innovative Lösungen auf den Weg bringen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. haben wir das Thema Nachhaltigkeit sowohl auf **strategischer Führungsebene** als auch in der **operativen Umsetzung** klar verankert. Für uns ist Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche unseres Vereins betrifft – von der Vereinsführung über den Sportbetrieb bis hin zu gesellschaftlichem Engagement, Infrastruktur und Kommunikation. Organisatorisch ist Nachhaltigkeit im Bereich „**Fanwesen, gesellschaftliches Engagement und Nachhaltigkeit**“ angesiedelt. Auf **Vorstandsebene** liegt die Gesamtverantwortung im Ressort **Organisation & Lizenzierung**. Damit stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit in unsere zentralen Entscheidungs- und Steuerungsprozesse integriert ist.

Die **strategische und operative Koordination** übernimmt unsere **Stabsstelle Nachhaltigkeit**. Diese fungiert als zentrale Schnittstelle zwischen den Fachbereichen, bündelt Informationen, treibt die Zielentwicklung voran, begleitet die Umsetzung konkreter Maßnahmen und koordiniert die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts. Dabei wird die Stabsstelle bereichsübergreifend von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus verschiedenen Abteilungen unterstützt – darunter Sport, Veranstaltungen, Kommunikation und Partnernetzwerke.

Ein internes **Monitoring- und Steuerungssystem** befindet sich derzeit im Aufbau. Es wird künftig dabei helfen, Fortschritte zu dokumentieren, Zielerreichungen zu bewerten und weitere Maßnahmen gezielt zu entwickeln. Die Verantwortung für die Umsetzung einzelner Maßnahmen liegt jeweils bei den zuständigen Fachbereichen, während die Stabsstelle Nachhaltigkeit die Gesamtübersicht und interne Kommunikation übernimmt.

Dank der klaren Verankerung auf allen Ebenen – in unserer Organisation, im Vorstand und innerhalb des Bereichs „Fanwesen, gesellschaftliches Engagement und Nachhaltigkeit“ – verstehen und leben wir Nachhaltigkeit nicht als Zusatzthema, sondern als festen Bestandteil unserer Vereinsidentität und Organisationsentwicklung.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit ist bei uns nicht nur strategisch verankert, sondern wird zunehmend in den **Alltag unserer Vereinsarbeit integriert**. Grundlage dafür sind bestehende Regelwerke, interne Abläufe und kontinuierlich weiterentwickelte Strukturen.

Zu unseren wichtigsten formalen Grundlagen zählen:

- unsere **Vereinssatzung**,
- unser **öffentliches Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung**,
- ein umfassender **Code of Conduct**,
- sowie **interne Leitlinien** zu Einzelthemen wie Verhalten, Gleichstellung, Sicherheit oder Kommunikation.

Auch wenn Nachhaltigkeit noch nicht in allen Entscheidungsprozessen systematisch berücksichtigt wird, verfolgen wir das klare Ziel, die **Professionalisierung und flächendeckende Integration sukzessive zu intensivieren**. Erste Fortschritte zeigen sich bereits – etwa in der Kommunikation, Projektplanung oder bei der Partnerauswahl.

Im Alltag binden wir Nachhaltigkeit auf verschiedenen Ebenen aktiv ein:

- In unseren **wöchentlichen Bereichsleitermeetings** stimmen wir uns auch zu Nachhaltigkeitsthemen ab.
- Einmal jährlich führen wir **verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden** zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen durch.
- Wir pflegen **regelmäßigen Austausch mit anderen Vereinen** – z.B. in Form von Arbeitsgruppen oder Netzwerktreffen mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen.

Die **systematische Operationalisierung durch Prozesse, Tools oder Checklisten** befindet sich aktuell im Aufbau. Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte künftig noch gezielter in Planungen, Beschaffungen und Alltagsentscheidungen einzubinden.



Fortschritte und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit **dokumentieren und kommunizieren wir regelmäßig** – unter anderem:

- im **Heimspiel-Magazin**,
- auf unserer **Website**,
- bei **Veranstaltungen**, wie Mitgliederversammlungen, Fantreffen etc.,
- sowie über **Newsletter** und **soziale Medien**.

So schaffen wir Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und gleichzeitig einen internen Reflexionsraum für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

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.

Leistungsindikatoren zur Steuerung von Nachhaltigkeitszielen

Zur Steuerung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erheben wir bereits eine Reihe von **Leistungsindikatoren** (KPIs), die sowohl **quantitative** als auch **qualitative** Aspekte abbilden. Dazu gehören unter anderem:

- **Energie- und Wasserverbrauch,**
- **CO₂-Emissionen** (über einen externen Partner bilanziert),
- **Abfallaufkommen,**
- **Anteil vegetarischer/veganer und regionaler Speisen,**
- **Nutzerzahlen umweltfreundlicher An- und Abreise,**
- **Teilnehmerzahlen bei Schulprojekten, Aktionen und Veranstaltungen.**

Eine einheitliche KPI-Systematik befindet sich derzeit im Aufbau. Wir arbeiten daran, in allen Handlungsfeldern – Soziales, Umwelt sowie Unternehmensführung & Wirtschaft – **strukturierte und vergleichbare Kennzahlen** zu definieren.

Die Erhebung erfolgt in den meisten Fällen **durch die jeweils zuständigen Fachabteilungen**. Die **Aufbereitung, Bewertung und zentrale Zusammenführung der Daten** übernimmt unsere **Stabsstelle Nachhaltigkeit**. Die Auswertung erfolgt **mindestens jährlich**, bei einigen Indikatoren auch häufiger – z.B. monatlich, quartalsweise oder halbjährlich, je nach Relevanz und Datenverfügbarkeit.



Qualität, Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten

Zur Sicherstellung der Datenqualität achten wir auf:

- die Verwendung **klar definierter Datenquellen**,
- **regelmäßige manuelle Prüfungen** durch die zuständigen Fachbereiche,
- sowie **interne Kontrollschritte** durch unsere Stabsstelle Nachhaltigkeit.

Unser CO₂-Fußabdruck wird über einen **externen Partner** mit einer konsistenten, aber kontinuierlich weiterentwickelten Methodik erfasst. Das gewährleistet die **Vergleichbarkeit über mehrere Jahre hinweg** und erhöht die Aussagekraft der Emissionsentwicklung.

Darüber hinaus schaffen wir mit unserem neuen Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards des **Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)** einen Rahmen, der eine **strukturierte, standardisierte und nachvollziehbare Datenerfassung und -dokumentation** ermöglicht. Unser Ziel ist es, über diesen Weg mittelfristig eine höhere **Vergleichbarkeit, Transparenz und Konsistenz** der Nachhaltigkeitskennzahlen zu erreichen – sowohl intern als auch im Vergleich mit anderen Organisationen.

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.

Werte

Beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. bilden **gemeinsame Werte** das Fundament unseres Handelns – im Sport, in der Organisation und im gesellschaftlichen Engagement. Diese Werte leiten sich aus unserem offiziellen **Leitbild**, unserem **Selbstverständnis** sowie der **Vereinssatzung** ab und prägen unsere Identität als bodenständiger, verantwortungsbewusster und werteorientierter Verein.

Zentrale Werte des FCH sind:

- **Ehrgeiz** – Wir setzen uns ambitionierte Ziele in allen Bereichen und streben nach ständiger Weiterentwicklung.
- **Erfolg** – Wir definieren Erfolg nicht nur sportlich, sondern auch durch transparente, nachhaltige und verantwortungsvolle Leistungen in der Region.
- **Emotion** – Unsere Vereinsarbeit lebt von Leidenschaft, Begeisterung und Zusammenhalt.
- **Leidenschaft** – Ein familiärer, respektvoller Umgang miteinander ist für uns ebenso zentral wie die Freude am Fußball.
- **Bodenständigkeit und Sparsamkeit** – Wir handeln ressourcenschonend und verantwortungsbewusst im Sinne unseres langfristigen Vereinswohls.
- **Familie und Zusammenhalt** – Wir verstehen den Verein als sozialen Raum, in dem sich alle Menschen willkommen und respektiert fühlen.

Diese Werte sind im Alltag gelebte Realität – nicht nur innerhalb der Organisation, sondern auch im Umgang mit Fans, Partnern, der Region und der Gesellschaft.



Verhaltensnormen und Standards:

Unser **Verhaltenskodex (Code of Conduct)** konkretisiert diese Werte in Form verbindlicher Regeln für das Verhalten aller haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Er legt unter anderem fest:

- Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung, Gewalt, Korruption und unethischem Verhalten,
- politische und weltanschauliche Neutralität sowie die Verpflichtung zur Achtung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung,
- Respekt gegenüber allen Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung,
- klare Regelungen zu Datenschutz, Sicherheit, Interessenskonflikten und dem Umgang mit Vereinsvermögen,
- transparente Kommunikation und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Stakeholdern.

Unsere Führungskräfte tragen dabei besondere Verantwortung für die Vorbildfunktion und Wertevermittlung im Verein.

Vermittlung & Umsetzung:

Die Vermittlung und Verankerung unserer Werte und Verhaltensnormen erfolgt auf mehreren Ebenen:

- **Pflichtschulungen** zu Nachhaltigkeit, Ethik und Verhalten für alle Mitarbeitenden (mind. 1x jährlich),
- **Bereichsleitermeetings**, in denen Nachhaltigkeit und wertebezogene Themen regelmäßig eingebunden werden,
- **internes Monitoring und Kommunikation** durch die Stabsstelle Nachhaltigkeit,
- gelebtes **Führungsverhalten** im Sinne der FCH-Werte.

Unsere Stakeholder, darunter Fans, Sponsoren, Lieferanten und Berater, werden aktiv in unsere Werte- und Verhaltensstandards eingebunden. Hierfür existieren eigene **Stakeholder-Leitfäden**, die auf Basis unseres Leitbilds, der Satzung und des Verhaltenskodex entwickelt wurden.

Engagement und externe Standards:

Der 1. FC Heidenheim 1846 e.V. bekennt sich klar zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung und unterstützt aktiv nationale sowie internationale Standards und Initiativen, darunter:

- **Charta der Vielfalt** (Vielfalt & Inklusion),
- **Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage** (Patenrolle),
- **Diversero** (für diskriminierungskritisches Handeln im Sport),
- weitere regionale und überregionale Programme zur sozialen Teilhabe, Bildung, Umwelt- und Gesundheitsförderung.

Unsere Mitgliedschaft in diesen Netzwerken unterstreicht unser Ziel, gesellschaftlich relevante Themen aktiv mitzugestalten und unsere Vorbildfunktion im Sport verantwortungsvoll wahrzunehmen.

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.

Integration in Vergütungs- oder Anreizsysteme

Aktuell bestehen bei uns **keine Vergütungssysteme**, in denen Nachhaltigkeitsziele eine formelle Rolle spielen – etwa im Rahmen von Zielvereinbarungen oder leistungsbezogener Bezahlung für Mitarbeitende oder Führungskräfte.

Auch **nicht-monetäre Anreizsysteme** zur Förderung nachhaltigen Verhaltens sind bislang nicht institutionalisiert. Dennoch planen wir, entsprechende Strukturen aufzubauen. So befindet sich aktuell beispielsweise das Projekt „**GreenOlympics**“ in der Konzeptionsphase – ein internes Anreizsystem, das nachhaltiges Engagement im Arbeitsalltag spielerisch fördern und sichtbar machen soll. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein zu stärken, Motivation zu erhöhen und nachhaltiges Verhalten innerhalb unserer Organisation positiv zu verstärken.

Ein konkreter Zeitpunkt für die Integration von Nachhaltigkeitszielen in Vergütungs- oder Anreizsysteme ist derzeit noch nicht festgelegt. Wir wollen hierfür zunächst Erfahrungen mit Pilotprojekten wie den „GreenOlympics“ sammeln. Diese sollen uns wertvolle Erkenntnisse liefern, wie sich nachhaltiges Verhalten beim Verein wirksam fördern lässt und welche Strukturen dafür am besten geeignet sind. Auf dieser Basis wollen wir eine fundierte Entscheidung treffen, ob, wann und in welcher Form eine verbindliche Verankerung in Vergütungs- oder Anreizsystemen erfolgen kann.

Kontrolle der Zielerreichung

Derzeit integrieren wir **keine persönlichen Nachhaltigkeitsziele** in Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden oder Führungskräften. Entsprechend existieren aktuell auch **keine formalen Kontrollmechanismen oder Gremien**, die die Erreichung solcher individueller Nachhaltigkeitsziele bewerten würden.

Im Rahmen unseres geplanten internen Monitorings sowie dem weiteren Ausbau unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist jedoch vorgesehen, mittelfristig Strukturen zu schaffen, die eine gezielte Steuerung ermöglichen.

Berücksichtigung auf Führungsebene

Nachhaltigkeitsaspekte werden auf Vorstandsebene derzeit **nicht systematisch in Zielbewertungen oder Kontrollprozesse eingebunden**. Dennoch finden sie bereits **Einzug in strategische Entscheidungen** – insbesondere in Bereichen wie Infrastrukturentwicklung, Partnerschaften oder gesellschaftliches Engagement. Nachhaltigkeit wird zunehmend als integrativer Bestandteil unserer Vereinsstrategie verstanden – wenn auch noch ohne direkte Verknüpfung mit individuellen Zielbewertungen.

Ein explizites Zielsystem oder eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung durch ein Kontrollorgan (z.B. Aufsichtsrat, Kuratorium) besteht derzeit nicht. Entsprechende Strukturen könnten im Zuge der weiteren Professionalisierung unserer Nachhaltigkeitsgovernance perspektivisch diskutiert und aufgebaut werden.

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.

Vergütungspolitik

Aktuell verfügen wir beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. **nicht über eine einheitlich dokumentierte oder zentral gesteuerte Vergütungspolitik** für das höchste Kontrollorgan oder Führungskräfte. Die bestehenden Vergütungsregelungen orientieren sich an den jeweiligen Verantwortungsbereichen, Vertragsverhältnissen und individuellen Vereinbarungen.

Übersicht über vorhandene Regelungen:

- **Grundgehälter** für Vorstands- und Führungspersonen werden individuell vertraglich geregelt. Einheitliche Strukturen für **variable Vergütungen** (z.B. leistungsabhängige Boni, Prämien oder aktienbasierte Komponenten) bestehen derzeit nicht.
- **Anstellungsprämien oder Einstellungsanreize** sind im aktuellen System nicht systematisch vorgesehen.
- **Abfindungsregelungen** werden fallbezogen vereinbart, es gibt keine standardisierten Prozesse oder Vorgaben.
- **Altersvorsorgeleistungen** werden im Rahmen individueller Verträge geregelt. Es bestehen keine übergreifenden, organisierten Pensionspläne für Vorstände oder Führungskräfte. Für die übrigen Mitarbeitenden gelten die gesetzlichen Rentenregelungen, ergänzt durch optionale betriebliche Vorsorgeangebote.

Verknüpfung mit Nachhaltigkeit:

Derzeit bestehen **keine formellen Zielvereinbarungen oder Vergütungsbestandteile**, die an die Erreichung ökonomischer, ökologischer oder sozialer Nachhaltigkeitsziele geknüpft sind. Die Einführung entsprechender Strukturen – etwa über Leistungskennzahlen oder Anreizsysteme – befindet sich in der konzeptionellen Prüfung. Das Projekt „GreenOlympics“ ist als erstes nicht-monetäres Anreizmodell für nachhaltiges Engagement in Vorbereitung.

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.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Aufgrund der fehlenden zentralen Steuerung und **nicht flächendeckend vorliegenden Vergütungsdaten** kann das Verhältnis zwischen der höchsten Jahresgesamtvergütung innerhalb des Vereins und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden derzeit **nicht systematisch erhoben** oder offengelegt werden. Das Ziel, künftig strukturierte Informationen über Vergütungsverhältnisse zu erfassen und auszuwerten – im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit – ist jedoch Bestandteil der angestrebten Professionalisierung unserer internen Steuerungsprozesse.

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.

Identifikation der Anspruchsgruppen

Im Rahmen einer **Wesentlichkeitsanalyse** haben wir die für unsere Nachhaltigkeitsstrategie wichtigsten **Stakeholder identifiziert**. Die Analyse wurde mit dem Ziel durchgeführt, zentrale Interessensgruppen systematisch zu erfassen, ihre jeweiligen Erwartungen besser zu verstehen und ihre Perspektiven in strategische Entscheidungen einzubeziehen.

Die Ergebnisse fließen in die Entwicklung und Bewertung von Maßnahmen ebenso ein wie in die Konzeption von Beteiligungsformaten und Dialogprozessen.

Beschreibung der Anspruchsgruppen

Zu unseren zentralen Anspruchsgruppen zählen:

- **Fans und Mitglieder:** Sie bilden die emotionale Basis unseres Vereins und bringen regelmäßig Impulse aus dem direkten Erleben des Vereinsalltags ein.
- **Soziale Partner:** Dazu gehören Bildungseinrichtungen, gemeinnützige Organisationen und Initiativen, mit denen wir eng zusammenarbeiten.
- **Sponsoren:** Als wirtschaftliche Partner sind sie nicht nur Unterstützer, sondern häufig auch Multiplikatoren nachhaltiger Werte.
- **Kommunale und politische Akteure:** Sie begleiten uns auf städtischer und regionaler Ebene, insbesondere bei Infrastruktur- oder Bildungsprojekten.
- **Partner und Dienstleister:** Sie sind in Bereichen wie Catering, Merchandising oder Logistik tätig und werden sukzessive stärker in nachhaltige Prozesse eingebunden.
- **Unsere Mitarbeitenden:** Als Teil unserer Organisationskultur tragen sie Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im täglichen Handeln.

Die **Intensität des Austauschs variiert je nach Themenfeld und Bereich**. Unterschiedliche Abteilungen und Personen im Verein stehen in regelmäßigem Kontakt mit den jeweils relevanten Gruppen. Insgesamt pflegen wir einen regen, kontinuierlichen und vertrauensvollen Austausch mit allen genannten Stakeholdern.

Dialogformate und Integration in das Nachhaltigkeitsmanagement

Wir pflegen den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen über eine Vielzahl an Kanälen und Formaten, darunter:

- persönliche Gespräche und Arbeitskreise,
- Fan- und Sponsorenveranstaltungen,
- Befragungen und Feedbackmöglichkeiten,
- Newsletter und digitale Kommunikation (z.B. Social Media),
- öffentliche Veranstaltungen,
- **regelmäßige Stakeholder-Workshops** im Rahmen der Anspruchsgruppenanalyse.

Die Erkenntnisse aus dem Dialog fließen **sowohl situativ als auch systematisch** in unser Nachhaltigkeitsmanagement ein. Manche Anregungen können kurzfristig umgesetzt werden – wie etwa der Vorschlag aus der Fanszene, einen Teil der Erlöse aus Pfandsammlungen an gemeinnützige Organisationen weiterzugeben, oder der Zuschauerwunsch nach einer zusätzlichen Shuttlebuslinie. Andere Themen erfordern mehr Planung, interne Abstimmungen oder strukturelle Veränderungen und werden entsprechend in längerfristige Maßnahmen überführt.

Insgesamt verstehen wir uns als **offene, lernende Organisation**, die kontinuierlich daran arbeitet, unsere Stakeholder noch gezielter und strukturierter in Prozesse einzubinden – mit dem Ziel, gemeinsam nachhaltige Wirkung zu entfalten.

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 und Anliegen

Im Rahmen unserer Stakeholderkommunikation haben sich im Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen eine Reihe zentraler Themen und Anliegen herauskristallisiert, die wir in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert haben. Diese wurden über **regelmäßige Dialogformate**, wie Workshops, Befragungen, Fanveranstaltungen, Einzelgespräche und Rückmeldungen im Tagesgeschäft, systematisch erhoben. Die folgende Übersicht zeigt beispielhaft zentrale Anliegen sowie unsere bisherigen oder geplanten Reaktionen darauf:

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppe(n)	Reaktion der Organisation
Weitergabe von Pfanderlösen an gemeinnützige Zwecke	Fans	Einrichtung eines Spendenmodells für Pfanderlöse zugunsten sozialer Initiativen
Verbesserung nachhaltiger Mobilität	Zuschauer*innen, Stadt	Einführung zusätzlicher Shuttlebuslinie in Kooperation mit lokalen Partnern
Mehr vegetarische und vegane Speisen im Stadion	Fans, Sponsoren	Erweiterung des Cateringangebots um fleischlose und regionale Optionen
Nachhaltige Beschaffung und Logistik	Dienstleister, Sponsoren	Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Lieferantenmanagement
Stärkere Beteiligung an sozialen Projekten	Soziale Partner, Politik	Ausbau von Kooperationen mit Schulen, „Schule ohne Rassismus“, Diversero u.a.
Interne Sensibilisierung für Nachhaltigkeit	Mitarbeitende	Durchführung verpflichtender Nachhaltigkeitsschulungen (1x jährlich), Planung des Programms „GreenOlympics“
Transparente Kommunikation von Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Mitglieder, Sponsoren, Öffentlichkeit	Regelmäßige Infos über Website, Heimspielmagazin, Newsletter und Veranstaltungen



Diese und weitere Impulse sind Ergebnis einer **systematischen Stakeholderanalyse**, die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde. Die Ergebnisse fließen in die strategische Weiterentwicklung, Maßnahmenplanung sowie in die Gestaltung zukünftiger Dialog- und Beteiligungsformate ein.

Integration in das Nachhaltigkeitsmanagement:

Die Anliegen unserer Stakeholder werden dabei **nicht nur reaktiv**, sondern auch **proaktiv** in unsere Entscheidungsprozesse integriert. Neben kurzfristigen Anpassungen – etwa bei Angeboten oder Infrastruktur – entwickeln wir mittelfristig strukturelle Lösungen, um Erwartungen besser erfüllen zu können. Dabei sehen wir uns als **lernende Organisation**, die auf Dialog, Offenheit und partnerschaftliche Zusammenarbeit setzt.

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.

Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Nachhaltigkeit

Die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Vereinsarbeit reflektieren wir aktiv. Besonders ausgeprägt sind die **sozialen Wirkungen** in Bereichen wie:

- **Spiel- und Trainingsbetrieb** (Vorbilder, Gemeinschaft, Teilhabe),
- **Bildungskooperationen** (Wertevermittlung, Förderung von Bewegung und Gesundheit),
- **Vereinsveranstaltungen** (soziale Integration, regionale Bindung).

Gleichzeitig ergeben sich ökologische Auswirkungen vor allem im:

- **Spielbetrieb**, insbesondere durch die An- und Abreise der Fans,
- **Merchandising**, z.B. durch Produktion und Transport von Artikeln,
- **Catering**, etwa in Bezug auf Verpackung, Herkunft und Abfall.

Die Ermittlung dieser Auswirkungen erfolgt **differenziert und praxiserprobt** – z.B. über eine dauerhaft verfügbare **Mobilitätsumfrage für Fans**, durch **Rückmeldungen von Anspruchsgruppen**, die Einbindung **externer Fachpartner** sowie durch unsere eigene **Erfahrung und Beobachtung** in der operativen Umsetzung.

Neben diesen qualitativen Einschätzungen liegen uns inzwischen auch erste quantitative Daten aus unserer CO₂-Bilanz vor. Im Jahr 2023 belief sich unser gesamter CO₂-Fußabdruck auf 7.096 t. Davon entfielen allein auf die Fan-Mobilität rund 2.642 t CO₂ (37 %) und auf die Gastronomie ca. 1.186 t CO₂ (17 %). Weitere wesentliche Emissionstreiber waren die eingekaufte Wärme mit 1.279 t CO₂ (18 %) sowie der eingekaufte Strom mit 859 t CO₂ (12 %). Kleinere Beiträge entstehen etwa durch die Anfahrt der Mitarbeitenden (245 t CO₂ 3 %) oder das Merchandising (50 t CO₂ < 1 %).

Diese Daten helfen uns, die ökologischen Auswirkungen klarer zu priorisieren und gezielt Maßnahmen zur Reduktion zu entwickeln – insbesondere in den Bereichen Mobilität und Gastronomie, die zusammen mehr als die Hälfte aller Emissionen ausmachen.



Förderung von Nachhaltigkeit durch Innovation

Wir setzen bei der Förderung von Nachhaltigkeit bewusst sowohl auf **innovative Entwicklungen** als auch auf **bewährte Konzepte**. Neue Ansätze wägen wir stets mit Blick auf Machbarkeit, Wirkung und Akzeptanz ab – insbesondere in Bereichen mit hoher öffentlicher Sichtbarkeit oder starker Betroffenheit.

Ein Beispiel ist der **Einsatz von recyceltem Beton beim Bau des neuen Internats** im Rahmen unseres Stadionausbaus. Weitere Ideen und Entwicklungen befinden sich in der Planungsphase und sollen künftig im Rahmen von Infrastrukturmaßnahmen systematisch berücksichtigt werden. Gleichzeitig nutzen wir **digitale Tools, Erfahrungen anderer Vereine und externe Fachimpulse**, um in geeigneten Bereichen moderne Lösungen zu integrieren – etwa bei der Mobilitätssteuerung, in Bildungsprojekten oder der Veranstaltungslogistik.

Unsere Innovationsprozesse stützen sich auf verschiedene interne Strukturen. Mitarbeitende können Vorschläge für nachhaltige Verbesserungen direkt bei der Nachhaltigkeitsabteilung oder über die jeweiligen Führungskräfte einreichen. Ergänzend steht eine dauerhaft zugängliche Mitarbeiterbefragung zur Verfügung, über die auch anonym Anregungen und Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können. Um die Beteiligung zu fördern, erinnern wir regelmäßig an diese Möglichkeit. Darüber hinaus werden in Projektteams und Arbeitskreisen gezielt neue Ansätze diskutiert und bewertet. Besonders relevante Ideen werden in Pilotprojekten getestet, bevor über eine breite Umsetzung entschieden wird. Zusätzlich suchen wir aktiv den Austausch mit unseren Stakeholdern – etwa Partnern, Fans oder regionalen Institutionen – um externe Perspektiven einzubeziehen und Impulse für innovative Lösungen zu erhalten. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Innovationsprozesse sowohl intern verankert als auch im Dialog mit unserem Umfeld weiterentwickelt werden.

Innovationswirkung entlang der Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeitsbezogene Innovationen entlang der Wertschöpfungskette gewinnen für uns zunehmend an Bedeutung. Wir erkennen das Potenzial, durch **gezielte Innovationsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette** – vom Einkauf über die Umsetzung bis zur Nutzung und Entsorgung – einen wirksamen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Dabei geht es nicht nur um technologische Neuerungen, sondern auch um **prozessuale, soziale und kommunikative Innovationen**, etwa in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern, bei Bildungsformaten oder im Veranstaltungsmanagement. Unser Ziel ist es, künftig noch stärker mit Partnern und Lieferanten in den Austausch zu treten, um **gemeinsam neue Lösungen zu entwickeln**, die ökologische und soziale Verbesserungen ermöglichen – z.B. durch nachhaltigere Materialien, effizientere Abläufe oder modellhafte Pilotprojekte im Rahmen von Veranstaltungen und Infrastrukturvorhaben.

Diese zukunftsgerichtete Herangehensweise denken wir auch in unseren laufenden Planungen rund um den Stadionausbau mit und wollen sie mittelfristig in eine strukturierte Innovationskultur überführen.

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)**

ESG-Auswahlprüfung von Finanzanlagen

Aktuell verfügen wir über kein formal definiertes nachhaltiges Anlageportfolio im Sinne klassischer ESG-Investments. Unsere bestehenden Finanzanlagen konzentrieren sich auf konservative, risikoarme Produkte. Ein systematisches ESG-Screening – etwa im Sinne positiver oder negativer Auswahlkriterien – wenden wir derzeit noch nicht flächendeckend an. Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir jedoch einen **ESG-Check** erarbeitet. Dieser dient zukünftig als verbindliches Prüfraster für mögliche Finanzanlagen, Partnerschaften und externe Dienstleister. Der Check umfasst ökologische, soziale und Governance-bezogene Fragestellungen – darunter Umweltverantwortung, gesellschaftliche Wirkung, Transparenz und unternehmerische Integrität. Zwar liegen zum jetzigen Zeitpunkt **noch keine quantifizierbaren Anteile** ESG-geprüfter Finanzanlagen vor, doch streben wir an, den ESG-Check künftig systematisch anzuwenden, in Entscheidungsprozesse zu integrieren und die Ergebnisse dokumentiert auszuwerten.

Zum jetzigen Zeitpunkt liegen noch keine quantifizierbaren Anteile ESG-geprüfter Finanzanlagen vor. Dies liegt daran, dass der ESG-Check erst mit künftigen Anlageentscheidungen systematisch zum Einsatz kommt. Sobald erste praktische Erfahrungen mit der Anwendung vorliegen, wollen wir auf dieser Basis einen belastbaren Zeitplan zur Berichterstattung quantitativer Kennzahlen festlegen. Eine konkrete Jahresangabe ist daher aktuell noch nicht möglich.

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.

Qualitative Angaben

Im Rahmen unserer Tätigkeiten nehmen wir als 1. FC Heidenheim 1846 e.V. in unterschiedlichen Bereichen **natürliche Ressourcen in Anspruch** und wirken damit auf soziale und ökologische Systeme ein. Dabei steht ein **verantwortungsvoller, sparsamer und bewusster Umgang** mit Ressourcen im Mittelpunkt all unserer Planungen und Maßnahmen.

Die wesentlichen Einflussbereiche sind:

1. **CO₂-Emissionen (indirekt):**

Unser größter indirekter Einfluss entsteht durch die **An- und Abreise der Zuschauerinnen und Zuschauer** an Heimspieltagen. Diese tragen erheblich zum CO₂-Fußabdruck unseres Vereins bei. Auch der **Stromverbrauch** – etwa durch Flutlicht, Spielbetrieb, Medientechnik und Infrastruktur – hat Auswirkungen auf unseren Emissionsausstoß.

2. **Energie:**

Wir sind uns unseres Energieverbrauchs bewusst und begegnen diesem mit **effizienzorientierten Maßnahmen** – etwa durch den **flächendeckenden Einsatz von Photovoltaikanlagen** auf allen geeigneten Dachflächen.

3. **Wasser:**

Wasser wird insbesondere für die **Rasenbewässerung**, im **Sanitärbereich** sowie bei Veranstaltungen und im **Catering** genutzt. Unser eigenes **Wasserrückhaltebecken** trägt maßgeblich zu einer ressourcenschonenden Bewässerung bei.

4. **Fläche:**

Besonders im Kontext unseres Stadions und der angrenzenden Infrastruktur spielt die Nutzung und Versiegelung von Fläche eine zentrale Rolle. Im Rahmen des Stadionausbaus berücksichtigen wir aktiv die **Themen Bodenversiegelung, Biodiversität und Flächenverbrauch**.



5. **Biodiversität / Bodenversiegelung:**

Bei Bauprojekten – wie dem geplanten Internat oder infrastrukturellen Erweiterungen – achten wir auf **möglichst geringe ökologische Eingriffe** und planen entsprechende **Ausgleichsmaßnahmen** ein.

6. **Abfallaufkommen:**

Vor allem an Spieltagen entsteht Abfall in verschiedenen Bereichen – z.B. im Catering, in den Zuschauerbereichen sowie im Logistik- und Eventbetrieb. Hier arbeiten wir an Strategien zur **Abfallvermeidung**, zur besseren **Trennung** und zur **Wiederverwertung**.

7. **Treibstoffe / Mobilität:**

Dienstfahrten, Lieferungen und Teamtransporte führen zu weiterem Ressourceneinsatz. Diesem begegnen wir unter anderem durch gemeinsame Anreisen, Fahrgemeinschaften oder die Nutzung alternativer Mobilitätsformen.

8. **Materialien / Rohstoffe:**

Im Bereich **Merchandising**, bei **Werbemitteln** und beim **Stadionbedarf** fallen Materialverbräuche an. Hier wollen wir künftig verstärkt auf Nachhaltigkeit, Langlebigkeit sowie umweltfreundliche Beschaffung achten.

9. **Lebensmittel:**

In unserem Cateringbetrieb legen wir Wert auf regionale und nachhaltige Produkte, setzen auf Mehrwegverpackungen und bauen das Angebot vegetarischer Speisen kontinuierlich aus.

Quantitative Angaben

Ressourcenmonitoring und Datenerhebung Um unsere Umweltauswirkungen fundiert steuern zu können, erheben wir systematisch Daten zu besonders relevanten **natürlichen Ressourcen**. Diese Kennzahlen bilden die Grundlage unseres internen Nachhaltigkeitsmanagements und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Ressourcenbereiche mit aktuellen Daten, Erhebungsmethoden und kontextuellen Einordnungen dar.

1. Energie (Stromverbrauch und Eigenerzeugung):

Energieverbrauch zählt zu den zentralen Umweltfaktoren jedes größeren Veranstaltungs- oder Infrastrukturbetreibers. Besonders der Strombedarf für Flutlicht, Technik, Heizung und Belüftung ist bei Profisportvereinen hoch. Für eine nachhaltige Entwicklung ist die Reduktion des Verbrauchs ebenso essenziell wie der konsequente Umstieg auf erneuerbare Energiequellen.

Kennzahlen:

- **Stromverbrauch 2023:** 1.489.080kWh
→ 71,3% aus erneuerbaren Quellen, 28,7% aus fossilen Quellen
- **Photovoltaik-Ertrag 2024:** 252.024kWh (Eigenerzeugung)
→ durch PV-Anlagen auf Stadionsdächern

Erhebungsart: Stromzähler, Versorgerabrechnungen, PV-Monitoring

Einordnung: Der hohe Ökostrom-Anteil und die umfassende Nutzung eigener Photovoltaikanlagen zeigen das Engagement für eine klimafreundliche Energieversorgung. Weitere Effizienzmaßnahmen sind in Planung.

2. Wasser:

Wasser ist eine essenzielle, aber zugleich lokal begrenzte Ressource, deren Nutzung vor allem in der Rasenpflege, Reinigung und sanitären Versorgung erfolgt. Gerade in regenarmen oder trockenen Phasen erfordert der Wasserbedarf im Sportbetrieb einen sensiblen und effizienten Umgang.

Kennzahlen:

- **Wasserverbrauch 2023:** 11.993m³

Erhebungsart: Interne Verbrauchszähler, Abrechnungen

Einordnung: Zur Ressourcenschonung betreibt der Verein ein eigenes **Rückhaltebecken**, in dem **Regen- und überschüssiges Trinkwasser** gesammelt, gespeichert und wiederverwendet werden kann. Ziel ist es, den Anteil des aufbereiteten Wassers bei der Rasenbewässerung **kontinuierlich zu erhöhen**, um **Trinkwasser** sukzessive zu ersetzen.

3. CO₂-Emissionen:

Treibhausgasemissionen sind der zentrale Maßstab zur Bewertung der Klimawirkung einer Organisation. Im Fußballverein entstehen Emissionen v.a. durch Fanmobilität, Energieverbrauch, Catering und Dienstreisen. Eine belastbare Klimabilanz ist Grundlage für gezielte Minderungsstrategien.

Kennzahlen:

- **Gesamt-CO₂-Fußabdruck 2023:** 7.096,1t CO₂e

Scope 1: 141,7t CO₂e

Scope 2: 2.137,8t CO₂e

Scope 3: 4.816,5t CO₂e → davon **2.642t CO₂e** allein durch Fanmobilität

Erhebungsart: Berechnung durch ClimatePartner (GHG Protocol, Primärdaten, Modellierungen)

Einordnung: Die Auswertung zeigt, dass der größte Teil der Emissionen außerhalb unseres unmittelbaren Einflussbereichs entsteht – insbesondere durch die Fanmobilität. Obwohl diese Emissionen nicht zu den direkten, internen Verursachungen zählen, sehen wir hier den größten Hebel zur Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks. Daher setzen wir bereits konkrete Maßnahmen um, um umweltfreundlichere Anreiseoptionen zu fördern – etwa durch den Einsatz von Shuttle-Bussen oder gezielte Kommunikationsmaßnahmen zur Sensibilisierung für nachhaltige Mobilität.

4. Catering & Ernährung:

Ernährung beeinflusst die Umweltbelastung durch Flächenverbrauch, Wasserbedarf und CO₂-Emissionen maßgeblich. Vor allem tierische Produkte gelten als besonders ressourcenintensiv. Ein ausgewogenes Speisenangebot ist daher ein zentraler Hebel für nachhaltigere Veranstaltungsverpflegung – ebenso wie die Herkunft und Produktionsweise der eingesetzten Lebensmittel.

Kennzahlen:

- **Anteil vegetarischer Speisen:** ca. **50%** (Stand Saison 2023/2024)
- **Anteil regionaler Produkte im Catering:** über **60%**

Erhebungsart: Interne Auswertung der Angebotsstruktur

Einordnung: Ein hoher Anteil vegetarischer Gerichte sowie die bevorzugte Verwendung **regionaler Produkte (über 60%)** tragen zur Reduktion von Emissionen und Lieferaufwand bei und stärken zugleich die lokale Wirtschaft. Ziel ist es, beide Anteile – vegetarisch wie regional – weiter auszubauen, ohne die Qualität oder Akzeptanz bei Fans und Gästen zu beeinträchtigen.

5. Abfallaufkommen:

Abfälle sind ein unvermeidlicher Bestandteil des Stadion- und Vereinsbetriebs – insbesondere bei Veranstaltungen mit tausenden Gästen. Für nachhaltiges Handeln ist daher nicht nur die Reduktion, sondern auch die **korrekte Trennung und Weiterverwertung** entscheidend. Der 1. FC Heidenheim 1846 e.V. erfasst sein Abfallaufkommen inzwischen differenziert nach Fraktionen und arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der Entsorgungswege.

Abfallaufkommen nach Abfallart (Saison 2024/2025):

- Sand-/Erdgemisch mit Humus -> 209,76 t
- Grasnarbe -> 208,3 t
- Grünabfall -> 19,08 t
- Gemischte Siedlungsabfälle -> 14,49 t
- Kartonagen -> 11,58 t
- Restmüll -> 27,92 t
- Boden und Steine -> 2,64 t
- Papier und Pappe -> 2,64 t
- Altholz -> 2 t
- Pestizide -> 0,202 t
- Gemischte Verpackungen -> 0,02 t
- Andere Säuren -> 0,009 t
- Andere Lösemittel -> 0,005 t

Erhebungsart: Die Angaben stammen aus der Entsorgungsdokumentation der beauftragten Dienstleister und umfassen sowohl den Veranstaltungsbetrieb (z.B. Heimspieltage), als auch Pflege- und Infrastrukturmaßnahmen (z.B. Rasenpflege, Baumaßnahmen).

Einordnung: Der größte Teil des Abfalls entfällt auf **biogene Stoffe** wie Grasnarbe und Humusmaterialien – insbesondere im Zusammenhang mit der Platzpflege und baulichen Maßnahmen. Der Anteil an **klassischen Haus- und Veranstaltungsabfällen** (Restmüll, Kartonagen, gemischte Abfälle) ist demgegenüber deutlich geringer. Durch den Einsatz von **Mehrwegbechern, interner Mülltrennung** und gezielter Besucherinformation wird bereits an einer Reduzierung des vermeidbaren Abfalls gearbeitet. **Ziel ist es**, künftig durch zusätzliche Maßnahmen (z.B. Schulungen, gezielte Ausschreibungen, stärkere Verwertung von Wertstoffen) die **Wertstoffquote zu erhöhen** und das **Restmüllaufkommen zu senken**.

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.

Ein effizienter und verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für uns als 1. FC Heidenheim 1846 e.V. ein zentrales Anliegen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als Sportverein mit umfangreichen Veranstaltungs-, Infrastruktur- und Logistikprozessen ist unser Ressourcenverbrauch vielfältig und bedeutend – angefangen beim Energieeinsatz für Flutlicht und Technik über den Wasserverbrauch zur Rasenpflege bis hin zu Material- und Abfallströmen rund um Catering, Merchandise und Mobilität.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen die Umweltauswirkungen unseres Vereinsbetriebs durch gezielte Maßnahmen schrittweise reduzieren, den Einsatz von Ressourcen optimieren und ökologische Risiken langfristig minimieren.

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Wir haben in allen relevanten Ressourcenthemen **konkrete, teils messbare Ziele** definiert. Diese sollen sowohl unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren als auch die Ressourceneffizienz steigern. Zu unseren zentralen Zielsetzungen zählen:

- **Reduktion unseres Energieverbrauchs um 5%** bis Ende der Saison 2024/2025
- **Reduktion unseres Wasserverbrauchs um 5%** im gleichen Zeitraum
- **CO₂-Reduktion um 5%**, bezogen auf unseren Gesamt-Fußabdruck, unter Berücksichtigung gesteigerter Datengenauigkeit
- **Steigerung des Anteils umweltfreundlicher Fanmobilität** von aktuell ca. 62% auf über 70% bis zur Saison 2026/2027
- **Systematische Erfassung und Auswertung** wesentlicher Ressourcenkennzahlen ab der Saison 2024/2025
- **Vollständige Integration von Nachhaltigkeit in alle unsere Geschäftsprozesse** spätestens bis Ende der Saison 2026/2027

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts lagen noch nicht alle erforderlichen Daten vor, um abschließend beurteilen zu können, ob das Reduktionsziel beim Energieverbrauch für die Saison 2024/2025 erreicht wurde. Die Datenaufbereitung erfolgt sukzessive und wird in den kommenden Berichtszyklen ausgewiesen.

Diese Zielsetzungen sind Bestandteil unseres internen Nachhaltigkeitsmanagements und bilden eine verbindliche Grundlage für unsere weitere strategische Ausrichtung.

Strategie und konkrete Maßnahmen

Zur Erreichung unserer gesetzten Ziele haben wir ein **Maßnahmenportfolio entwickelt**, das kurz-, mittel- und langfristig Wirkung entfalten soll. Zu den bereits laufenden oder geplanten Maßnahmen zählen unter anderem:

Energie & Strom

- Betrieb eigener Photovoltaikanlagen (aktuell: 252.024kWh Eigenerzeugung in 2024)
- Bezug von zertifiziertem Ökostrom (Anteil: 71,3%)
- Ausbau energieeffizienter Technik (z. B. LED-Flutlicht, IT-Infrastruktur, Bewegungsmelder, etc.)

Wasser

- Nutzung eines Rückhaltebeckens zur Aufbereitung von Regen- und überschüssigem Trinkwasser
- Steigerung des Anteils aufbereiteten Wassers zur Rasenbewässerung
- Einsatz wasserloser Urinale

CO₂ & Mobilität

- Erstellung eines umfassenden CO₂-Fußabdrucks durch ClimatePartner
- Mobilitätsmanagement inkl. Fanumfragen, Shuttlebus-Angeboten und Kommunikationsmaßnahmen
- Langfristige Maßnahmen zur Reduktion unserer Scope-3-Emissionen

Catering & Ernährung

- Steigerung des Anteils vegetarischer Speisen auf derzeit 50%
- Bevorzugung regionaler Lebensmittel (über 60% Anteil)
- Ausbau von Mehrwegsystemen (z. B. zu 100 % bei Getränken, auch bei Heißgetränken)

Abfall & Materialien

- Erste umfassende Erfassung unseres Abfallaufkommens nach Fraktionen (z.B. Grasnarbe, Restmüll, Kartonagen)
- Förderung der Mülltrennung und Reduktion von Restmüll durch Besucherinformation und interne Maßnahmen

Monitoring & Steuerung

- Aufbau eines einheitlichen Kennzahlen- und Monitoringsystems
- Reporting nach DNK und GRI zur Sicherung der Vergleichbarkeit und Datenqualität

Zielerreichungen und mögliche Abweichungen

Einige unserer Ressourcen-Ziele befinden sich bereits **in konkreter Umsetzung**, andere in **der operativen Vorbereitung**. Erste Fortschritte sind sichtbar, zum Beispiel:

- Unser **Strommix ist deutlich verbessert**, PV-Strom als Eigenerzeugung etabliert
- Die **Trinkwassersubstitution** in der Rasenpflege ist gestartet
- Eine **Mobilitätsumfrage ist etabliert**, Maßnahmen zur emissionsärmeren Fananreise wurden umgesetzt
- **Mehrwegkonzepte wurden realisiert**, unser Catering nachhaltiger aufgestellt

Gleichzeitig gibt es Faktoren, die unsere Zielerreichung **verzögern oder beeinflussen** können, etwa:

- **Bau- und Modernisierungsprojekte**, die zusätzlichen Ressourcenverbrauch mit sich bringen
- **Externe Abhängigkeiten** bei der Erhebung oder Qualität von Daten (z.B. bei Dienstleistern)
- **Zeitliche Engpässe oder personelle Ressourcen**, etwa bei der parallelen Umsetzung von Infrastrukturprojekten und Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Wir **evaluieren unsere Ziele** daher regelmäßig, **passen sie gegebenenfalls an** oder **konkretisieren** sie, um ambitioniert, aber realistisch zu bleiben.

Wesentliche ökologische Risiken

Wir betrachten unser Ressourcenmanagement auch unter dem Gesichtspunkt **potenzieller Umwelt- und Klimarisiken**. Zu den wesentlichen Herausforderungen zählen:

- **Klimabedingte Verfügbarkeitsrisiken** (z.B. bei Wasser für Rasenpflege oder Infrastrukturkühlung)
- **Emissionen durch Fanmobilität**, die außerhalb unseres direkten Einflussbereichs liegen
- **Rohstoffabhängigkeiten und undurchsichtige Lieferketten** (z.B. bei Merchandise-Artikeln)
- **Biodiversitätsverlust und Flächenversiegelung** bei Infrastrukturprojekten

Zur Reduktion dieser Risiken setzen wir auf:

- **Regionale Beschaffung**
- **Biodiversitätsprojekte** im Rahmen unseres Stadionumbaus
- **Kontinuierliche Stakeholder-Einbindung** und Kooperationsansätze
- **Externe Partnerschaften** für Klimabilanzierung, Umweltberatung und Monitoring

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.

Eingesetzte Materialien

a. Gesamtgewicht oder -volumen der verwendeten Materialien:

Eine systematische Erfassung des Materialeinsatzes nach GRI 301-1 erfolgt derzeit noch nicht vollständig. Die wesentlichen Einsatzbereiche betreffen jedoch:

- **Merchandising** (Textilien, Werbemittel)
- **Stadionbetrieb & Instandhaltung** (z.B. Baustoffe wie Beton, Holz, Metalle)
- **Catering** (Verpackungen, Lebensmittel)
- **Pflege & Logistik** (Rasenpflege, Reinigungsmittel)

Zwar wird bislang **kein Gesamtgewicht** ausgewiesen, jedoch streben wir an, mittelfristig ein **ressourcenspezifisches Monitoringsystem** aufzubauen. **Erneuerbare Materialien** (z.B. Holz, pflanzliche Stoffe, Textilien) und **nicht erneuerbare Materialien** (z.B. Kunststoffe, Baustoffe, Metalle) sollen künftig differenziert erfasst werden. Die ökologische Bewertung von Produkten wird schrittweise durch interne Kriterien und Nachhaltigkeitsprüfungen ergänzt.

Zusammenfassung:

Wir erfassen den Einsatz von Materialien aktuell noch nicht systematisch in Gewicht oder Volumen. Wesentliche Materialverbräuche entstehen in den Bereichen Merchandising, Stadioninfrastruktur, Catering und Rasenpflege. Eine Unterscheidung in erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien ist derzeit noch nicht umgesetzt, soll aber im Zuge eines umfassenderen Ressourcenmonitorings schrittweise etabliert werden.

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.

Energieverbrauch

a-e. Energieverbrauchsdaten 2023–2024:

Energieart	Wert	Einheit
Stromverbrauch 2023	1.489.080	kWh
Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen	71,3	%
Anteil Strom aus fossilen Quellen	28,7	%
Eigenerzeugter PV-Strom (2024)	252.024	kWh

Gesamter Energieverbrauch (2023):

Gesamtverbrauch inkl. Netzbezug: 1.489.080 kWh

Eigenproduktion durch PV (nicht zusätzlich): 252.024 kWh

f. Verwendete Methodik:

- Stromzähler, PV-Monitoring, Abrechnungen vom Energieversorger
- Keine Wärmeerzeugung (z.B. Dampf, Heizenergie) gesondert bilanziert

g. Umrechnungsfaktoren:

kWh → MJ: Faktor 3,6 (Standardwert gemäß GRI-Empfehlung)

→ Gesamter Stromverbrauch in MJ: **5.360.688 MJ**

Zusammenfassung:

Unser gesamter Stromverbrauch lag im Jahr 2023 bei 1.489.080 kWh. Davon stammen 71,3% aus erneuerbaren Quellen. Zusätzlich wurden im Jahr 2024 rund 252.024 kWh über eigene Photovoltaikanlagen erzeugt. Der Energieverbrauch wird durch Stromzähler und Versorgerdaten dokumentiert und bildet eine zentrale Grundlage für die nachhaltige Steuerung des Vereinsbetriebs.

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.

Verringerung des Energieverbrauchs

a. Umfang der Energieeinsparung (Zielsetzung):

Geplante Reduktion des Gesamtstromverbrauchs um **5 % bis Ende Saison 2024/2025**

→ Basiswert: 1.489.080 kWh

→ Zielwert: ca. **1.414.626 kWh**

→ Ziel-Einsparung: **74.454 kWh = 268.034 MJ**

b. Einbezogene Energiearten:

Elektrischer Strom (Hauptfokus), keine separate Wärme-/Dampferfassung

c. Basisjahr & Gründe:

Basis: Jahr 2023, da erstmals vollständige und strukturierte Datenerfassung

d. Methodik:

Direktmessung über Zähler, Vergleich Vorjahreswert, Verbrauchsmonitoring

Verwendeter Standard: GRI SRS 302-4, DNK-Berichtsanforderung

Zusammenfassung:

Wir streben eine Reduktion des Stromverbrauchs um 5 % bis Ende der Saison 2024/2025 an (Basisjahr 2023). Die Einsparpotenziale sollen u.a. durch Photovoltaik, LED-Technik, Bewegungsmelder und energieeffiziente Systeme realisiert werden. Erste Maßnahmen sind in Umsetzung, die Wirkung wird durch interne Zähler und Jahresvergleiche bewertet.

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.



Wasserentnahme

a. Gesamte Wasserentnahme 2023:

11.993 m³ (11,993 ML)

→ Quelle: Drittwasseranbieter (kommunaler Versorger)

b. Keine Entnahme aus Wasserstressgebieten

c. Aufschlüsselung:

Gesamte Wasserentnahme = Süßwasser

→ Wasserart: Süßwasser (TDS ≤ 1.000 mg/l)

d. Methodik:

Interne Zähler, Abrechnungen des Versorgers; keine Entnahme aus Oberflächen- oder Grundwasser. Rückhaltebecken für Rasenbewässerung wird zur Substitution verwendet (zunehmender Anteil, aber nicht separat bilanziert).

Zusammenfassung:

Der gesamte Wasserverbrauch im Jahr 2023 belief sich auf 11.993 m³, bezogen auf Süßwasser von einem kommunalen Versorger. Wasser wird vor allem für die Rasenpflege, sanitäre Anlagen und Veranstaltungen verwendet. Unser vereinseigenes Rückhaltebecken dient zur Sammlung und Wiederverwendung von Regen- und Überschusswasser. Die Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserstress ist ausgeschlossen.

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.

Angefallener Abfall

a. Gesamtgewicht Abfall (Saison 2024/2025):

498,6 Tonnen – aufgeschlüsselt nach Fraktion:

Abfallart	Menge (t)
Sand-/Erdgemisch mit Humus	209,76
Grasnarbe	208,30
Grünabfall	19,08
Restmüll	27,92
Gemischte Siedlungsabfälle	14,49
Kartonagen	11,58
Papier und Pappe	2,64
Boden und Steine	2,64
Altholz	2,00
Gemischte Verpackungen	0,02
Pestizide	0,202
Andere Säuren	0,009
Andere Lösemittel	0,005

b. Kontext & Methodik:

- Daten: Entsorgungsdokumentation beauftragter Dienstleister
- Abdeckung: Spielbetrieb, Pflege, Infrastrukturmaßnahmen
- Hauptfraktionen: Biogene Stoffe (Rasenpflege), Veranstaltungsabfälle (Catering etc.)
- Trennung und Mehrwegstrategien in Umsetzung (z.B. 100 % Mehrweg bei Getränken)
- Ziel: Reduktion des Restmülls, Steigerung der Wertstoffquote



Zusammenfassung:

In der Saison 2024/2025 fielen insgesamt rund 498,6 t Abfall an, größtenteils aus biogenen Stoffen wie Grasnarbe und Humusmaterialien. Der klassische Veranstaltungsabfall (z.B. Restmüll, Kartonagen) war deutlich geringer. Das Abfallaufkommen wird durch externe Dienstleister dokumentiert. Wir verfolgen Maßnahmen zur Abfallvermeidung, Mülltrennung, Mehrwegförderung und Wertstoffeffassung.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Wir, der 1. FC Heidenheim 1846 e. V., sind uns der besonderen Verantwortung bewusst, die mit dem Klimawandel einhergeht. Als Profifußballverein mit wachsender Infrastruktur, regelmäßigem Veranstaltungsbetrieb und vielfältigen logistischen Abläufen verursachen wir Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – sowohl direkt als auch indirekt. Unser Ziel ist es daher, diese Emissionen systematisch **zu erfassen, transparent zu berichten und gezielt zu reduzieren**.

Im Jahr 2023 haben wir erstmals eine umfassende **Klimabilanz (Corporate Carbon Footprint und Event Carbon Footprint)** durch den unabhängigen Dienstleister **ClimatePartner** erstellen lassen. Die Methodik orientiert sich am international anerkannten **Greenhouse Gas Protocol** und umfasst sämtliche Emissionen aus Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (eingekaufte Energie) sowie Scope 3 (indirekte Emissionen aus z.B. Mobilität, Dienstleistungen, Lieferketten).

Emissionsquellen und zentrale Herausforderungen

Unsere Gesamtemissionen beliefen sich im Berichtsjahr 2023 auf **7.096,1 Tonnen CO₂-**

Äquivalente (CO₂e). Der größte Teil dieser Emissionen entfällt – wie bei vielen

Sportorganisationen – auf **indirekte Quellen**, die sich nicht vollständig unserem direkten Einfluss entziehen.

Besonders deutlich wird dies am Beispiel der **Fanmobilität**, die mit 2.642 Tonnen CO₂e allein **rund 37 %** unserer Gesamtemissionen verursacht. Auch die **Gastronomie** (insbesondere durch Fleischverarbeitung und Verpackungen), die **eingekaufte Wärme** sowie unser **Stromverbrauch** spielen eine zentrale Rolle. Scope 1 macht hingegen mit rund 2 % nur einen kleinen Anteil aus – hier fallen vor allem Emissionen aus Dienstfahrzeugen und Heizöl an.

Die große Herausforderung besteht für uns vor allem darin, **indirekte Emissionen (Scope 3)** zu adressieren – etwa durch Einflussnahme auf Mobilitätsverhalten, nachhaltige Lieferketten oder interne Sensibilisierungsarbeit. Diese Emissionen zu reduzieren, ohne dabei die Qualität unseres Spieltagsbetriebs, die Gästelerfahrung oder unsere wirtschaftliche Tragfähigkeit zu gefährden, erfordert Fingerspitzengefühl und Weitblick.



Ziele und strategische Ausrichtung

Wir verfolgen das Ziel, unsere CO₂-Emissionen in den kommenden Jahren **kontinuierlich zu senken**. Als erster Schritt haben wir uns vorgenommen, unseren Gesamtfußabdruck bis zum Ende der Saison 2024/2025 **um mindestens 5%** zu reduzieren – und das trotz steigender Genauigkeit und Erfassungsbreite der Daten.

Ein besonderer Fokus liegt für uns auf der **Förderung klimafreundlicher Mobilität**: Der Anteil der Zuschauer, die mit Bus, Bahn oder Fahrgemeinschaften anreisen, soll von derzeit rund 62% auf über 70% bis zur Saison 2026/2027 steigen.

Weitere Ziele beinhalten:

- den **Ausbau unseres Ökostromanteils** (aktuell: 71,3%)
- die **Reduktion fossiler Wärmenutzung**
- sowie die **Verankerung klimarelevanter Aspekte in alle unsere Geschäftsprozesse** – einschließlich Beschaffung, Infrastruktur und Kommunikation

Diese Zielsetzungen sind Teil unserer übergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie und werden in regelmäßigen Abständen überprüft, fortgeschrieben und – wo nötig – angepasst.

Maßnahmen zur Emissionsreduktion

Zur Erreichung unserer gesetzten Ziele haben wir bereits **eine Vielzahl konkreter Maßnahmen** umgesetzt oder angestoßen:

Ein zentrales Projekt ist die **Installation von Photovoltaikanlagen auf allen verfügbaren Dachflächen** – allein im Jahr 2024 haben wir so rund **252.000kWh** eigenen Solarstrom erzeugt. Zusätzlich beziehen wir derzeit rund **71% unseres Stroms aus Ökostromquellen**, mit dem Ziel, diesen Anteil perspektivisch weiter zu erhöhen.

Im Bereich der **Wärmeversorgung** arbeiten wir durch technische Optimierungen und schrittweise Modernisierungen an der Reduktion des fossilen Anteils. Gleichzeitig setzen wir in verschiedenen Abteilungen – vom Ticketing bis zur Logistik – gezielt auf emissionsärmere Alternativen.

Ein besonderer Hebel liegt für uns in der Mobilität: Durch den **Ausbau von Shuttlebus-Angeboten**, die **Integration klimafreundlicher Anreiseoptionen** in unsere Kommunikation sowie kontinuierliche **Mobilitätsumfragen** versuchen wir, das Verhalten unserer Fans aktiv mitzugestalten.

Auch im Bereich unserer Partnerschaften setzen wir an: Neue Dienstleister und Sponsoren unterziehen wir einem **ESG-Check**, um sicherzustellen, dass Umwelt- und Klimakriterien stärker in unsere Wertschöpfungskette integriert werden.



Zielerreichung, Messung und Herausforderung

Die erstmalige Erstellung unserer CO₂-Bilanz hat uns **eine klare Ausgangsbasis** geliefert. In vielen Bereichen sind bereits **erste Fortschritte sichtbar**: Unsere Energieversorgung ist deutlich grüner geworden, die eigene Stromerzeugung wurde aufgebaut, und auch in der Kommunikation thematisieren wir das Klima verstärkt.

Dennoch bestehen Herausforderungen: Einige geplante Maßnahmen – etwa in der Infrastruktur oder im Verkehrsmanagement – hängen von externen Partnern oder baulichen Rahmenbedingungen ab. Auch unser geplanter Stadionumbau bringt kurzfristig erhöhte Emissionen mit sich, die wir durch Ausgleichs- und Kompensationsmaßnahmen mittelfristig abfangen wollen.

Die Zielverfolgung erfolgt über ein sich im Aufbau befindliches Monitoring-System. Künftig sollen dabei auch **Kennzahlen für alle klimarelevanten Handlungsfelder** erfasst und in einem internen **KPI-Dashboard** gebündelt werden.

Rechenmethodik und Datengrundlagen

Unsere CO₂-Bilanzierung wurde im Jahr 2023 durch **ClimatePartner** durchgeführt und basiert auf dem **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**. Erfasst wurden alle wesentlichen Emissionsquellen in Scope 1, 2 und 3 – inklusive Spielbetrieb, Mobilität, Catering, Materialien, Energie und Flüge.

Die Berechnung beruht überwiegend auf **Primärdaten**, die wir und unsere Dienstleister bereitgestellt haben. Die Datentiefe und Systematik entsprechen internationalen Standards, die Vergleichbarkeit ist gesichert. Unser Bilanzrahmen wird in zukünftigen Berichtsperioden weiter ausgebaut, um auch neue Maßnahmen und Effekte sichtbar zu machen.

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.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im Jahr 2023 haben wir **141,7 Tonnen CO₂-Äquivalente** (CO₂e) an **direkten Emissionen** verursacht. Diese Emissionen resultieren überwiegend aus dem Einsatz von Dienstfahrzeugen, Heizöl und weiteren verbrennungstechnischen Quellen im unmittelbaren Einflussbereich des Vereins.

- **Einbezogene Gase:** CO₂, CH₄, N₂O
- **Biogene Emissionen:** Keine
- **Basisjahr:** 2023 (erstmals erhoben, als Ausgangspunkt für alle Folgejahre)
- **Konsolidierungsansatz:** Operative Kontrolle
- **Methodik & Rechenansatz:** Greenhouse Gas Protocol (GHG), durchgeführt durch ClimatePartner
- **Emissionsfaktoren:** Standardfaktoren nach IPCC und ClimatePartner-Daten

Zusammenfassung:

Wir haben 2023 erstmals unsere direkten Emissionen systematisch erfasst. Zwar machen sie nur einen kleinen Teil unseres Gesamtfußabdrucks aus, dennoch setzen wir gezielt Maßnahmen an, um auch in diesem Bereich Emissionen zu senken – etwa durch optimierte Mobilität und moderne Heiztechnik.

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.



Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Unsere **energiebedingten indirekten Emissionen** beliefen sich im Jahr 2023 auf **2.137,8 Tonnen CO₂e**. Diese Emissionen entstehen durch den Bezug von Strom und Wärme für den Spiel- und Trainingsbetrieb, die Infrastruktur und die Verwaltung.

- **Einbezogene Gase:** CO₂, CH₄, N₂O
- **Strommix:** 71,3 % Ökostrom, 28,7 % konventionelle Quellen
- **Basisjahr:** 2023
- **Konsolidierungsansatz:** Operative Kontrolle
- **Berechnungsmethodik:** GHG Protocol – Scope 2 Guidance (market-based approach)
- **Emissionsfaktoren:** ClimatePartner-Standardwerte

Zusammenfassung:

Wir haben unseren Energieverbrauch im Jahr 2023 erstmals bilanziert. Mit einem hohen Anteil an Ökostrom und dem Ausbau unserer Photovoltaik-Anlagen setzen wir auf klimafreundliche Energieversorgung – und arbeiten daran, diesen Anteil weiter zu erhöhen.

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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die **indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette** betrugen im Jahr 2023 insgesamt **4.816,5 Tonnen CO₂e**. Sie entstanden vor allem durch Fanmobilität, Catering, eingekaufte Produkte und Dienstleistungen sowie Dienstreisen. Besonders hoch war der Anteil der An- und Abreise unserer Zuschauer:innen, mit allein **2.642 Tonnen CO₂e** (rund 37 % der Gesamtemissionen).

- **Einbezogene Gase:** CO₂, CH₄, N₂O
- **Biogene Emissionen:** Keine separat ausgewiesen
- **Einbezogene Kategorien:** Mobilität (Fans, Dienstreisen), Lieferketten, Catering, Merchandise
- **Basisjahr:** 2023
- **Methodik:** Greenhouse Gas Protocol, Datenmodellierung durch ClimatePartner
- **Datenbasis:** Mischung aus Primärdaten und plausibilisierten Sekundärdaten

Zusammenfassung:

Die meisten Emissionen entstehen außerhalb unseres direkten Einflusses – vor allem durch Fanmobilität. Dennoch nehmen wir diese Herausforderung aktiv an und fördern nachhaltige Anreiseformen, regionale Lieferketten und klimafreundliche Partnerstrukturen.

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.

Senkung der THG-Emissionen

Bis zum Ende der Saison 2024/2025 haben wir uns vorgenommen, unseren **gesamtbetrieblichen CO₂-Fußabdruck um mindestens 5 % zu reduzieren**. Ausgangspunkt ist unser Bilanzjahr 2023 mit insgesamt 7.096,1 Tonnen CO₂e. Erste Maßnahmen zur Reduktion wurden bereits umgesetzt, u.a. durch eigenen Solarstrom, Ökostrombezug, Mobilitätsmanagement und ESG-Prüfprozesse bei neuen Partnern.

- **Ziel-Reduktion:** ca. 355 t CO₂e
- **Einbezogene Scopes:** 1, 2 und 3
- **Einbezogene Gase:** CO₂, CH₄, N₂O
- **Basisjahr:** 2023
- **Methodik:** Greenhouse Gas Protocol, ClimatePartner
- **Monitoring:** Aufbau eines internen KPI-Dashboards zur laufenden Steuerung

Zusammenfassung:

Wir arbeiten zielgerichtet an der Reduktion unserer Emissionen. Durch gezielte Maßnahmen, klare Ziele und ein wachsendes Monitoring wollen wir Schritt für Schritt klimafreundlicher werden – und dabei auch Scope-3-Emissionen wirksam adressieren.



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Achtung und Förderung der Arbeitnehmerrechte ist für uns, den 1. FC Heidenheim 1846 e.V., ein zentraler Bestandteil einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Organisationskultur. Wir sehen es als unsere Pflicht, allen Mitarbeitenden – ob festangestellt, ehrenamtlich tätig, geringfügig beschäftigt oder über externe Dienstleister eingesetzt – faire, sichere und respektvolle Arbeitsbedingungen zu bieten. Dabei orientieren wir uns sowohl an den nationalen arbeitsrechtlichen Vorgaben als auch an internationalen Rahmenwerken wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Zielsetzungen

Auch wenn aktuell keine dezidierten, schriftlich fixierten strategischen Ziele im Sinne eines umfassenden Zielsystems vorliegen, dienen uns Grundsätze wie **Gleichbehandlung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Qualifikationsförderung** als fester Orientierungsrahmen. Diese Werte sind nicht nur für uns selbstverständlich, sondern auch in unserer **Satzung**, unserem **öffentlichen Bekenntnis** sowie unserem **Code of Conduct** verankert. Perspektivisch wollen wir diese Themen weiter systematisieren und durch messbare Ziele konkretisieren.

Strategien und Maßnahmen

Zur Förderung und Sicherung der Arbeitnehmerrechte setzen wir auf ein Bündel formeller und informeller Maßnahmen:

- Unser **Verhaltensleitfaden (Code of Conduct)** legt für alle Mitarbeitenden verbindlich fest, wie wir im Sinne unserer Satzung und gemeinsamen Werte handeln.
- Ergänzend dazu bestehen interne Arbeitsanweisungen, beispielsweise zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, sowie umfassende **Regelwerke zu Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot**. Diese Regelwerke sind ebenfalls in unserer Satzung und im öffentlichen Bekenntnis verankert.
- Wir führen **verpflichtende Schulungen** für alle Mitarbeitenden durch, etwa zu Nachhaltigkeit, Arbeitsschutz und Compliance.
- **Regelmäßige Austauschformate**, wie das wöchentliche Bereichsleitermeeting oder Teambesprechungen, bieten Raum für die Bearbeitung arbeitsbezogener Themen.
- Seit 2024 ist eine dauerhaft zugängliche **Mitarbeitendenbefragung** etabliert. Sie wird derzeit halbjährlich ausgewertet, und die Ergebnisse fließen aktiv in die Weiterentwicklung unserer Organisationskultur ein.
- Psychische und physische Belastungen gehen wir gezielt an – z.B. durch **flexible Arbeitszeitmodelle, gesundheitliche Vorsorgeangebote und mentale Unterstützungsmaßnahmen**, insbesondere im Nachwuchsleistungszentrum (NLZ) und im Profibereich.

Beteiligung der Mitarbeitenden

Auch ohne ein formelles Mitbestimmungsmodell ist die Beteiligung unserer Mitarbeitenden für uns **essenziell** und in vielen Bereichen **strukturell verankert**. Je nach Thema binden wir sie regelmäßig oder anlassbezogen in Entscheidungsprozesse ein – zum Beispiel durch:

- strukturierte **Bereichsleitertreffen**
- Beteiligung an **Strategieentwicklungen**, wie etwa beim Nachhaltigkeitsbericht
- die kontinuierliche **Mitarbeitendenbefragung**, die Themen wie Belastung, Arbeitsklima oder Verbesserungsvorschläge aufgreift

Insgesamt ist das Ziel, die Beteiligung künftig systematischer in ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement einzubetten.

Internationale Standards und Geschäftstätigkeiten

Operative Auslandstätigkeiten gibt es nicht. Internationale Berührungspunkte bestehen jedoch durch:

- **Merchandiseprodukte**, die teilweise in Drittländern gefertigt werden
- **Trainingslager im Ausland** (z. B. Spanien, Österreich, Italien)
- **Auslandsreisen** im Rahmen internationaler Wettbewerbe (z.B. UEFA Conference League)

Diese Kontexte haben wir in unsere 2025 durchgeführte **menschenrechtliche Risikoanalyse** einbezogen – unter anderem wurden **Belastungsrisiken für Mitarbeitende bei Dienstreisen** thematisiert. Für unsere Partnerunternehmen gilt ein **Lieferantenkodex**, der soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards einfordert. Ab der Saison 2025/2026 wird dieser durch einen systematischen ESG-Check ergänzt.

Risiken und Risikomanagement

Die menschenrechtliche Risikoanalyse (2025) identifizierte eine Reihe arbeitsbezogener Risiken – z.B.:

- **Diskriminierung, psychische Belastung, unfaire Arbeitsbedingungen**
- **Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei Dienstleistern**
- **Belastung und Leistungsdruck im NLZ und Profibereich**
- **Arbeitsrechtsverstöße im Catering bei Personaldienstleistern**
- **fehlende Absicherung für Ehrenamtliche**

Zur Prävention wurden bereits **zahlreiche Maßnahmen implementiert**, u.a.:

- Schulungen zu Diversität und Antidiskriminierung
- flexible Arbeitszeitmodelle und psychologische Begleitung
- strukturierte Erste-Hilfe- und Sicherheitsunterweisungen
- Einführung eines anonymen Hinweisgebersystems
- Anpassung interner Richtlinien für Ehrenamtliche

Die Analyse zeigte auch, dass bereits **bestehende Strukturen viele Risiken wirksam entschärfen konnten**. Dennoch besteht in einzelnen Bereichen weiter Handlungsbedarf. Künftig soll das Risikomanagement durch regelmäßige Wiederholung der Analyse und erweiterte Monitoringprozesse gestärkt werden.

15. Chancengerechtigkeit

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

Wir, der 1. FC Heidenheim 1846 e.V., verstehen die Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion nicht nur als gesellschaftliche Verantwortung, sondern als elementaren Bestandteil unserer Vereinsidentität. In unserer Satzung und unserem öffentlichen Bekenntnis verankert, bekennen wir uns uneingeschränkt zur Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung - sei es aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder religiöser Überzeugung. Diese Haltung ist Ausdruck unserer wertebasierten Philosophie, die alle Ebenen des Vereins durchdringt - vom Vorstand über Mitarbeitende bis hin zu Fans und Partnern.

Ziele und Zeitrahmen

Unsere strategischen Zielsetzungen im Bereich Chancengleichheit sind im vereinseigenen **DEI-Konzept (Diversität, Equality & Inclusion)** gebündelt. Wir verfolgen das Ziel, eine diskriminierungsfreie, inklusive und wertschätzende Arbeits- und Vereinskultur zu etablieren. Die Umsetzung erfolgt schrittweise bis 2027 – mit kurzfristigen Sensibilisierungsmaßnahmen, mittelfristigen Förderprogrammen und einer langfristigen strukturellen Verankerung entsprechender Standards.

Konkrete Ziele ab der Saison 2024/2025 sind unter anderem:

- die Realisierung von mindestens drei Projekten pro Saison zu Diversität und Inklusion
- die Verbesserung der Datenlage zur internen Vielfalt, z.B. durch freiwillige Angaben in der Mitarbeitendenbefragung
- verpflichtende Schulungen aller Mitarbeitenden, etwa zu „Unconscious Bias“ oder diskriminierungsfreier Sprache
- die stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Grundlage definierter Arbeitsanweisungen

Spezifische Ziele zur Lohntransparenz oder Diversitätsquoten liegen derzeit noch nicht vor, sind aber Bestandteil der mittelfristigen Weiterentwicklung unseres DEI-Konzepts.

Strategien und Maßnahmen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auf ein breit aufgestelltes Maßnahmenpaket, das sowohl präventive als auch aktiv fördernde Ansätze umfasst:

- Unser **DEI-Konzept** bildet das strategische Fundament für unser Diversitätsmanagement – inklusive Zielsetzungen, Zuständigkeiten, Budgets und Zeitplänen.
- Der **Code of Conduct** definiert verbindliche Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden und wirkt diskriminierenden Tendenzen frühzeitig entgegen.
- **Pflichtschulungen und Awareness-Workshops** sensibilisieren Mitarbeitende, Führungskräfte und Spielende für Themen der Vielfalt und Inklusion.
- Wir entwickeln die **Barrierefreiheit im Stadion**, auf der Website und bei Veranstaltungen systematisch weiter.
- Ein anonymes **Hinweisgebersystem** bietet Betroffenen eine niedrigschwellige Möglichkeit, Diskriminierung zu melden.
- Im Recruiting und in der internen Kommunikation berücksichtigen wir zunehmend Diversitätsaspekte – etwa durch geschlechterneutrale Sprache oder anonymisierte Bewerbungsverfahren.
- Für ein inklusives Stadionerlebnis setzen wir auf **Awareness-Teams**, geschultes Ordnerpersonal und Kooperationen mit Inklusionsinitiativen.
- Unsere **Mitarbeitendenbefragungen** beinhalten inzwischen auch Fragen zur Wahrnehmung und Erfahrung von Vielfalt.

Geplante und teils bereits gestartete Fördermaßnahmen umfassen außerdem:

- Mentoring-Programme für unterrepräsentierte Gruppen
- Aufbau interner Netzwerke (z.B. für Frauen, LGBTQ+, Menschen mit Migrationsgeschichte)
- Austauschformate mit Stakeholdern und Fachorganisationen
- Bildungsinitiativen wie „Fußball-Mathe“ oder Kooperationen mit „Schule ohne Rassismus“



Zielerreichung und Wirkung

Schon heute zeigen sich erste positive Wirkungen unserer Diversitätsstrategie. Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Inklusion schreitet voran. Zahlreiche Maßnahmen – wie Schulungen, das Hinweisgebersystem oder die barrierefreie Gestaltung unserer Angebote – sind bereits umgesetzt oder angestoßen. Die Evaluation erfolgt durch:

- **anonyme Mitarbeitendenbefragungen**
- **regelmäßige Feedbackrunden**
- **Monitoring relevanter Kennzahlen (z.B. Geschlechterverteilung, Beteiligungsquote)**
- **Auswertung von Fallanalysen aus dem Hinweisgebersystem**
- **externe Evaluationen und Benchmarking**

Die größte Herausforderung bleibt, unsere strukturellen Veränderungen auch unter den dynamischen Bedingungen des Profifußballs nachhaltig abzusichern – insbesondere in sportlich herausfordernden Zeiten. Unser DEI-Konzept ist daher bewusst so konzipiert, dass es sowohl flexibel auf Veränderungen reagieren als auch langfristig wirksam bleiben kann.

16. Qualifizierung

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

Wir beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. betrachten die Qualifizierung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden als zentrales Element verantwortungsvoller und nachhaltiger Personalführung. In einem vielfältigen Arbeitsumfeld, das Sport, Bildung, Verwaltung, Gastronomie, Fanarbeit und Technik vereint, verstehen wir maßgeschneiderte Entwicklungsangebote als Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit, Motivation und eine starke Bindung an den Verein.

Auch wenn bislang keine formalen Zielsysteme bestehen, haben wir bereits ein breites Spektrum an Maßnahmen etabliert – sowohl im Bereich Weiterbildung als auch im Hinblick auf Gesundheitsförderung und flexible Arbeitsgestaltung.

Zielsetzungen und strategische Ausrichtung

Unser Anspruch ist es, ein dynamisches Arbeitsumfeld zu schaffen, das **Innovation, Wachstum und lebenslanges Lernen** ermöglicht. Wir fördern die kontinuierliche **berufliche und persönliche Weiterentwicklung** all unserer Mitarbeitenden – unabhängig von Rolle oder Arbeitszeitmodell. Zwar arbeiten wir bislang ohne messbare Zielgrößen oder feste Zeitachsen, doch definieren wir Weiterbildung, Gesundheit und eine förderliche Arbeitskultur als tragende Säulen unseres Verständnisses nachhaltiger Beschäftigung.

Unser Anspruch ist es, ein dynamisches Arbeitsumfeld zu schaffen, das Innovation, Wachstum und lebenslanges Lernen ermöglicht. Wir fördern die kontinuierliche berufliche und persönliche Weiterentwicklung all unserer Mitarbeitenden – unabhängig von Rolle oder Arbeitszeitmodell. Zwar arbeiten wir bislang ohne messbare Zielgrößen oder feste Zeitachsen, doch definieren wir Weiterbildung, Gesundheit und eine förderliche Arbeitskultur als tragende Säulen unseres Verständnisses nachhaltiger Beschäftigung.

Im Rahmen des Lizenzierungsverfahrens für die Saison 2026/27 werden wir konkrete Ziele mit überprüfbaren Kennzahlen formulieren. Diese sollen bis spätestens März 2026 vorliegen und in unseren Prozessen verankert werden.

Maßnahmen zur Qualifizierung und Gesundheitsförderung

Zur gezielten Unterstützung der individuellen Entwicklung bieten wir **vielfältige Fort- und Weiterbildungsformate** an, darunter:

- **interne Schulungen** zu fachlichen und überfachlichen Themen
- **externe Weiterbildungen**, deren Kosten wir vollständig übernehmen
- **regelmäßige Entwicklungsgespräche** zur Identifikation von Qualifizierungsbedarfen
- **Abstimmungen mit Führungskräften** über individuelle Weiterbildungspläne

Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, **eigene Entwicklungsziele zu formulieren**, diese gemeinsam mit ihren Vorgesetzten zu planen und eigenverantwortlich umzusetzen. Unsere Philosophie ist klar: **Weiterbildung soll integraler Bestandteil des Arbeitsalltags sein – individuell, zugänglich und zukunftsgerichtet.**

Parallel setzen wir gezielt auf Gesundheitsförderung, u.a. durch:

- **präventive Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsvorsorge**
- **Bewegungsprogramme und sportliche Aktivitäten**
- **psychosoziale Unterstützungsangebote**
- **ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**

Mit flexiblen **Arbeitszeitmodellen** schaffen wir zudem Rahmenbedingungen, die der Vielfalt der Lebensrealitäten gerecht werden – insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Digitalisierung und demografische Vielfalt

Ein eigener Programmbereich zur **digitalen Kompetenzförderung** existiert noch nicht. Dennoch begleiten wir die Einführung neuer Systeme stets durch praxisnahe Einweisungen, kollegiale Unterstützung und internen Wissenstransfer. Die systematische Integration digitaler Weiterbildung ist mittelfristig vorgesehen.

Im Hinblick auf den **demografischen Wandel** profitieren wir bereits heute von einer gesunden Altersmischung: In einigen Bereichen dominieren junge Teams, in anderen prägt langjährige Erfahrung den Alltag. Der generationsübergreifende Austausch funktioniert gut – ein strukturiertes Konzept zur altersgerechten Arbeitsgestaltung ist jedoch noch in Planung.

Zielerreichung und Wirkung

Auch ohne formale Zielwerte sehen wir erste messbare Erfolge: Unsere Weiterbildungsangebote werden rege genutzt, Gesundheitsprogramme stoßen auf breite Akzeptanz, und flexible Arbeitszeitmodelle sind fest im Arbeitsalltag verankert.

Insbesondere die **Entwicklungsgespräche und die unkomplizierte Nutzung externer Fortbildungsmaßnahmen** haben sich bewährt. Sie ermöglichen es, individuelle Bedarfe zu berücksichtigen und fördern Eigenverantwortung.

Ein strukturiertes Bildungscontrolling sowie eine systematische Wirkungsmessung existieren bislang nicht, sind jedoch im Rahmen des geplanten Nachhaltigkeits-KPI-Systems vorgesehen.



Risiken und Herausforderungen

Unsere menschenrechtliche Risikoanalyse (2025) hat einige **strukturelle Herausforderungen im Bereich Qualifizierung** identifiziert, insbesondere:

- **begrenzte Zeitressourcen** für Weiterbildung bei Spieltags- oder Minijobpersonal
- **unregelmäßige Einsatzzeiten** in Gastronomie und Eventbetrieb
- **hoher Leistungsdruck** im Nachwuchs- und Profibereich
- **fehlende Erfassung** von Qualifikationsbedarfen bei externen Dienstleistern

Die größte Herausforderung bleibt es, **allen Beschäftigtengruppen** – von der **Geschäftsstelle bis zum Catering** – **faire und realistische Zugänge zu Qualifizierungsangeboten** zu ermöglichen.

Wir arbeiten deshalb kontinuierlich daran, bestehende Formate weiterzuentwickeln, systematisch zu dokumentieren und perspektivisch strategisch zu verankern.

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Berichtszeitraum kam es bei uns zu **keinem Todesfall** aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Ebenso wurden **keine schweren oder meldepflichtigen Arbeitsunfälle** dokumentiert.

Die Gesamtzahl der gearbeiteten Stunden erfassen wir derzeit nicht von allen systematisch, weshalb an dieser Stelle keine Angabe gemacht werden kann.

Eine detaillierte systematische Erfassung nach Unfallarten ist aktuell noch nicht implementiert, soll aber perspektivisch erfolgen. Auch die Einbindung externer Dienstleister wird künftig stärker berücksichtigt.

Zusammenfassung:

Wir hatten 2024 keine meldepflichtigen oder schweren Arbeitsunfälle. Unser Ziel ist es, Arbeitssicherheit systematisch auszubauen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Jahr 2024 traten **weder Todesfälle noch dokumentierte Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen** bei unseren Beschäftigten auf.

Eine strukturierte Erfassung potenzieller arbeitsbedingter Erkrankungen – etwa durch systematische Gesundheitsmonitorings – ist für die kommenden Jahre für Arbeitsbereiche außerhalb des Sports geplant.

Unsere Angebote zur psychischen und physischen Gesundheitsförderung wirken präventiv und sind fester Bestandteil unseres Arbeitsalltags.

Zusammenfassung:

Wir hatten im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Erkrankungen in Arbeitsbereichen außerhalb des Sports. Gesundheitsförderung bleibt für uns ein zentrales Anliegen.

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.

Mitarbeitendenbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir binden unsere Mitarbeitenden aktiv in alle relevanten Arbeitsschutzprozesse ein – z.B. durch regelmäßige Schulungen, Sicherheitsunterweisungen und interne Kommunikation.

Ein formeller Arbeitsschutzausschuss besteht derzeit nicht, die Verantwortung liegt bei unserem Sicherheitsbeauftragten.

Informationen zum Gesundheitsschutz (z.B. bei Hitze oder Veranstaltungen) werden proaktiv an Mitarbeitende weitergegeben. Unsere Mitarbeitendenbefragung enthält zudem Fragen zu Belastung und Sicherheitsgefühl.

Zusammenfassung:

Wir setzen auf eine offene Sicherheitskultur und kontinuierliche Einbindung aller Mitarbeitenden in Gesundheits- und Arbeitsschutzfragen.

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.

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Aktuell erfassen wir die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Mitarbeitenden für Aus- und Weiterbildungen aufwenden, **noch nicht systematisch**. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Geschlecht oder Beschäftigtengruppe liegt uns daher derzeit nicht vor. Dennoch bieten wir bereits vielfältige Weiterbildungsangebote – sowohl intern als auch extern – und ermöglichen allen Mitarbeitenden die Teilnahme an Fortbildungen, Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Perspektivisch ist geplant, im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmonitorings auch quantitative Kennzahlen zur Qualifizierung aufzubauen und künftig regelmäßig zu berichten.

Aufgrund derzeitiger Kapazitätsgrenzen können wir aktuell noch keine verbindliche Angabe machen, bis wann wir diese Daten erstmals veröffentlichen werden. Wir prüfen jedoch kontinuierlich die Voraussetzungen, um eine systematische Erfassung mittelfristig zu ermöglichen.



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).

Diversität

Unsere Kontrollorgane (Vorstand, Aufsichtsrat, Führungskräfte) setzen sich derzeit wie folgt zusammen:

- Geschlechterverteilung: 18% weiblich, 82% männlich
- Altersstruktur:
 - unter 30 Jahre: 11%
 - 30-50 Jahre: 44%
 - über 50 Jahre: 45%

In der Gesamtbelegschaft liegt der Frauenanteil bei rund **32%**, wobei sich der Anteil je nach Abteilung stark unterscheidet (z.B. Verwaltung höher, Technik/Spielbetrieb niedriger). Weitere Diversitätskriterien wie Migrationshintergrund oder Behinderung erfassen wir derzeit nicht systematisch, sind aber Teil künftiger Entwicklungen.

Zusammenfassung:

Unsere Führungsgremien und Belegschaft weisen eine ausgewogene Altersstruktur auf. Diversität wollen wir künftig noch stärker erfassen und fördern.

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.

Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtsjahr wurde **kein Diskriminierungsvorfall** gemeldet. Zur Prävention setzen wir auf
Pflichtschulungen, interne Regelwerke sowie ein anonymes Hinweisgebersystem. Dieses bietet allen
Mitarbeitenden einen geschützten Kanal, um Verstöße niedrigschwellig zu melden. Die Auswertung
erfolgt durch unsere Compliance-Stelle. Rückmeldungen und potenzielle Maßnahmen werden
regelmäßig geprüft und dokumentiert.

Zusammenfassung:

2023 gab es bei uns keine gemeldeten Diskriminierungsvorfälle. Prävention, Schulungen und unser
Hinweisgebersystem sichern unsere Null-Toleranz-Haltung ab.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Wir beim 1. FC Heidenheim 1846 e.V. bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte – als ethische Verpflichtung und integralen Bestandteil einer verantwortungsvollen Vereinsführung. Dieses Selbstverständnis ist in unserer **Satzung**, in unserem **öffentlichen Leitbild**, im **Verhaltenskodex** sowie in einem spezifischen **Lieferantenkodex** fest verankert.

Im Jahr 2025 haben wir eine **umfassende menschenrechtliche Risikoanalyse** durchgeführt, um mögliche menschenrechtliche Auswirkungen unserer Tätigkeiten systematisch zu identifizieren, zu bewerten und angemessen darauf zu reagieren.

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt

Unsere menschenrechtliche Grundhaltung folgt einem klaren ethischen Prinzip: Wir setzen uns aktiv dafür ein, **jede Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung und Ausbeutung zu verhindern und zu bekämpfen**.

Auch wenn wir derzeit keine messbaren Zielgrößen oder Fristen definiert haben, verfolgen wir konsequent das Ziel, eine wertebasierte Kultur zu etablieren, in der menschenrechtliche Standards gelebt werden – durch Prävention, Aufklärung, Partnerschaft und Verbindlichkeit. Unsere Verantwortung endet dabei nicht an den Grenzen unserer Geschäftsstelle, sondern umfasst alle relevanten Stakeholder – **intern wie extern**, regional wie international.

Im Rahmen des Lizenzierungsverfahrens für die Saison 2026/27 werden wir konkrete menschenrechtliche Ziele formulieren und mit überprüfbaren Kennzahlen hinterlegen. Diese sollen bis spätestens März 2026 vorliegen und verbindlich in unsere Prozesse integriert werden.



Strategien und konkrete Maßnahmen

Die **menschenrechtliche Risikoanalyse** von 2025 bildet die Grundlage für unser weiteres Vorgehen. Sie umfasste unter anderem:

- alle **internen Geschäftsbereiche**
- **externe Beziehungen** (Sponsoring, Merchandising, Catering, Reisedienstleistungen)
- eingesetzte **Produkte und Dienstleistungen**
- **internationale Aktivitäten** (Trainingslager, Auslandsreisen, internationale Wettbewerbe)
- **besonders schutzbedürftige Gruppen** in unserer Beschäftigtenstruktur

Darauf basierend haben wir **gezielte Maßnahmen** umgesetzt bzw. bestehende Prozesse überarbeitet:

- Einführung eines **Lieferantenkodexes**
- verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungen für Mitarbeitende, insbesondere zu **Diskriminierungsschutz und menschenrechtlicher Verantwortung**
- Einrichtung eines **Hinweisgebersystems**, das auch externen Personen offensteht
- erste Schritte zur **menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** in Geschäftsbeziehungen – z.B. durch ESG-Prüfungen
- enge **Kooperation mit Partnern**, die vergleichbare ethische Standards verfolgen

Darüber hinaus haben wir unsere internen Entscheidungsprozesse angepasst, sodass menschenrechtliche Belange **verstärkt in strategische Abwägungen** einfließen – etwa bei der Auswahl von Dienstleistern, Partnern oder Lieferanten.



Ergebnisse und Zielerreichung

Unsere Analyse hat bestätigt, dass wir **in vielen Bereichen bereits gut aufgestellt** sind – dank gewachsener Wertekultur, etablierter Kodizes und langjähriger, vertrauensvoller Kooperationsbeziehungen. Im unmittelbaren Arbeitsumfeld besteht aktuell **kein akuter Handlungsbedarf**.

Gleichzeitig wurden spezifische Risikobereiche identifiziert – vor allem dort, wo unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt oder Prozesse komplex sind:

- im **internationalen Kontext** (z.B. Merchandiseproduktion, Trainingslager)
- bei **saisonal** oder **unregelmäßig beschäftigtem Personal** (z.B. Minijobber an Spieltagen)

Als Reaktion darauf haben wir **bestehende Maßnahmen vertieft** (z.B. Schulungsprogramme, Whistleblower-System) und **neue Instrumente eingeführt** – wie etwa ESG-Checks in ausgewählten Geschäftsbeziehungen und einen erweiterten Lieferantenkodex.

Wesentliche menschenrechtliche Risiken

Trotz aller Fortschritte sehen wir weiterhin strukturelle Herausforderungen in folgenden Bereichen:

- begrenzte Steuerungsmöglichkeiten in **externen Geschäftsprozessen**, z.B. entlang globaler Lieferketten
- besondere Schutzbedarfe **temporär Beschäftigter** oder international eingesetzter Mitarbeitender
- **psychische und physische Belastungen** im Hochleistungsumfeld des Profifußballs

Diesen Herausforderungen begegnen wir mit einem systematischen, fortlaufenden Verbesserungsprozess. Geplant sind u.a.:

- die Einführung weiterer Evaluations- und Kontrollinstrumente
- die schrittweise Integration menschenrechtlicher Kriterien in alle relevanten Geschäftsprozesse
- die enge Einbindung unserer Partner, um gemeinsame Standards entlang der Wertschöpfungskette zu fördern

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“.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Wir legen großen Wert auf die Achtung der Menschenrechte in allen Geschäftsbeziehungen und Entscheidungsprozessen. Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Risikoanalyse 2025 haben wir begonnen, relevante Vertragsbeziehungen systematisch auf menschenrechtliche Risiken hin zu prüfen. Eine definierte Kategorisierung, welche Investitionsvereinbarungen als „erheblich“ gelten und systematisch auf Menschenrechtsklauseln oder Auswirkungen überprüft wurden, ist derzeit jedoch noch nicht abgeschlossen. Aktuell können wir daher **keine quantitativen Angaben** zur Gesamtzahl oder zum Prozentsatz entsprechender Vereinbarungen machen. Die Integration menschenrechtlicher Prüfmechanismen, z.B. durch ESG-Checks und Lieferantenkodizes, befindet sich im Aufbau und wird zukünftig weiter systematisiert.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Risikoanalyse 2025 haben wir **alle unsere Betriebsstätten vollständig in die Prüfung einbezogen**. Dazu zählen sowohl unsere Verwaltungsbereiche als auch operative Einheiten wie das Nachwuchsleistungszentrum, der Profibereich, Eventorganisation, Catering und weitere infrastrukturelle Standorte. Die Analyse umfasste insbesondere potenzielle Risiken im Bereich Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Sicherheit und physische sowie psychische Belastungen – sowohl für festangestellte Mitarbeitende als auch für temporäre oder externe Beschäftigte. Somit wurden **100% unserer Betriebsstätten hinsichtlich menschenrechtlicher Aspekte berücksichtigt**. Künftig planen wir, diese Überprüfung regelmäßig zu wiederholen und um externe Evaluationsinstrumente zu ergänzen.

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.

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Wir haben begonnen, soziale Kriterien verstärkt in unsere Lieferantenbeziehungen zu integrieren – unter anderem durch die Einführung eines Lieferantenkodexes und ESG-Prüfungen bei neuen Partnern. Eine systematische Erhebung des Prozentsatzes neuer Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden, **liegt derzeit jedoch noch nicht vor**. Die strukturelle Integration sozialer Bewertungskriterien in unsere Beschaffungsprozesse wird derzeit ausgebaut und soll künftig einen festen Bestandteil der Lieferantenauswahl darstellen.

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.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Unsere menschenrechtliche Risikoanalyse 2025 hat erste wichtige Erkenntnisse zu potenziellen Risiken in unserer Lieferkette geliefert – insbesondere in Bereichen wie **Merchandising, Eventdienstleistungen, Catering und temporäre Beschäftigung**. Konkrete quantitative Daten, etwa zur **Anzahl überprüfter Lieferanten, identifizierter negativer Auswirkungen oder Maßnahmenquoten, werden aktuell noch nicht systematisch erfasst**. Dennoch haben wir bereits mit folgenden Maßnahmen reagiert:

- Einführung eines Lieferantenkodexes mit sozialen Mindeststandards
- Etablierung eines ESG-Checks für neue und bestehende Partner
- Einführung eines Hinweisgebersystems, das auch externe Partner nutzen können
- Sensibilisierung interner Entscheidungsträger für soziale Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

Wir verfolgen das Ziel, diese Prüfungen künftig zu standardisieren und die Lieferkettenbewertung weiter zu professionalisieren – sowohl qualitativ als auch quantitativ.

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.

Beitrag zum Gemeinwesen über das Kerngeschäft hinaus

Als 1. FC Heidenheim 1846 e.V. sind wir mehr als ein Fußballverein – wir sind ein **gesellschaftlicher Akteur**, tief verwurzelt in der Region. Unser Engagement geht bewusst über den sportlichen Wettbewerb hinaus: Wir nutzen unsere Reichweite, Infrastruktur und Strahlkraft, um **soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Anliegen in der Region** sichtbar zu machen und aktiv mitzugestalten. Ziel unseres Engagements ist es, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, Teilhabe zu ermöglichen und Menschen unabhängig von Herkunft, Status oder Einschränkungen in unser Vereinsleben einzubinden. Dieses Selbstverständnis ist fest in unserer Satzung sowie unserem öffentlichen Leitbild verankert und wird durch die **Stabsstelle Nachhaltigkeit** sowie den Bereich „**Fanwesen, gesellschaftliches Engagement und Nachhaltigkeit**“ operativ umgesetzt.

Maßnahmen und Formate

Unser gesellschaftliches Engagement zeigt sich in vielfältigen, etablierten Formaten:

Bildung & Jugendförderung

- Kooperationen mit Schulen in der Region
- Projekt **Fußball-Mathe** gemeinsam mit der Zukunftsakademie Heidenheim
- Bewegungsförderung und Wertevermittlung bei Kinderveranstaltungen

Soziale Teilhabe & Inklusion

- **Aktion Schneeflocke:** über 100 erfüllte Weihnachtswünsche für benachteiligte Kinder (2024)
- Projekte mit Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen
- Ziel: mindestens 5 Inklusions- und Diversitätsprojekte pro Saison ab 2025/26
- barrierefreie Stadionangebote und inklusive Kommunikationsformate

Regionale Partnerschaften & Wirtschaftsförderung

- Zusammenarbeit mit **kleineren regionalen Betrieben** (z.B. Bäckereien, Metzgereien)
- faire Sponsoringmodelle für lokale Akteure
- gezielte Förderung regionaler Dienstleister in der Beschaffung

Kulturelle & gesellschaftliche Dialogformate

- aktive Teilnahme an kommunalen Veranstaltungen
- Austausch mit Politik, Schulen, sozialen Trägern
- Einbindung von Fans und Mitgliedern bei gesellschaftlichen Themen

Engagement für Vielfalt & gegen Diskriminierung

- klare Verankerung von Diversität und Gleichbehandlung in unseren Leitlinien
- regelmäßige Workshops zur Sensibilisierung
- Schulungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Ziele und Wirkung

Unsere Initiativen entfalten bereits heute **messbare Wirkung**:

- **steigende Beteiligung** bei Aktionen wie der *Wunschzettel-Initiative der Aktion Schneeflocke*
- Ausbau der **Bildungs- und Bewegungsangebote** für Kinder und Jugendliche
- **wachsende mediale und öffentliche Resonanz** zu sozialen Themen
- **spürbare Stärkung regionaler Identität** – über Fußball hinaus
- **wachsender Kinderclub „Paule Bande“** – Ziel: über 1.000 Mitglieder bis 2026/27

Die Gemeinwesenarbeit zählt damit direkt auf die soziale Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein – und unter anderem auf die SDGs 3 (Gesundheit), 4 (Bildung), 10 (Weniger Ungleichheiten), 11 (Nachhaltige Städte & Gemeinden) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele).

Reflexion und Weiterentwicklung

Auch ohne formale Impact-Messsysteme **evaluieren** wir unser Gemeinwesenengagement regelmäßig – z.B. durch:

- qualitative Rückmeldungen von Teilnehmenden, Institutionen und Partnern
- interne Reviews durch die Stabsstelle Nachhaltigkeit
- Kennzahlen wie Teilnehmendenzahlen, Mitgliederentwicklung oder Fanfeedback
- Impulse aus Dialogformaten und unserer Wesentlichkeitsanalyse
- Erfahrungsaustausch mit anderen Vereinen und DFL-Initiativen

Unser Ziel: ein **systematisches Monitoring der Gemeinwohlwirkung etablieren** und dieses eng mit unserem Nachhaltigkeitsbericht verzahnen. Denn gesellschaftliche Verantwortung endet für uns nicht am Spielfeldrand – sie beginnt dort.

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.



Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Als 1. FC Heidenheim 1846 e.V. verstehen wir wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als Grundlage unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir schaffen direkte und indirekte wirtschaftliche Werte für unsere Mitarbeitenden, Partner, Dienstleister sowie die Region – insbesondere durch Löhne, Aufträge an lokale Betriebe und gemeinwohlorientiertes Engagement. Aktuell können wir jedoch noch **keine vollständige systematische Erfassung und Aufschlüsselung** des unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts nach GRI-Standard vorlegen. Eine entsprechende Erhebung und Methodik befinden sich in Vorbereitung und sollen mittelfristig im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgebaut werden. Bereits heute ist jedoch deutlich, dass unsere wirtschaftlichen Aktivitäten insbesondere in folgenden Bereichen positiven Einfluss auf die Region und unsere Anspruchsgruppen haben:

- **Erzeugter wirtschaftlicher Wert:** Unsere Erlöse resultieren vor allem aus Ticketing, TV-Geldern, Sponsoring, Merchandising, Mitgliedsbeiträge sowie Catering- und Veranstaltungserlösen.
- **Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:** Dazu zählen die Gehälter und Sozialleistungen für Mitarbeitende und die daraus resultierende Kaufkraft in der Region, Steuern, Aufträge an regionale Dienstleister, Investitionen in Infrastruktur sowie unser gemeinwohlorientiertes Engagement.
- **Investitionen ins Gemeinwesen:** Diese umfassen z.B. Bildungs Kooperationen, Inklusionsprojekte oder regionale Veranstaltungen – wie unter Kriterium 18 ausführlich dargestellt.

Eine quantitative Darstellung der Komponenten (Erlöse, Betriebskosten, Steuern etc.) sowie eine zeitanteilige Abgrenzung im Sinne des GRI SRS-201-1 ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gegeben. Wir streben an, dies im Zuge des weiteren Ausbaus unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie unserer wirtschaftlichen Steuerungssysteme zu integrieren.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Als 1. FC Heidenheim 1846 e.V. beobachten wir gesetzgeberische Entwicklungen aufmerksam – insbesondere solche, die unsere gemeinnützige, sportliche und nachhaltige Vereinsarbeit betreffen. Dabei bleiben wir unserer Haltung verpflichtet: Wir handeln politisch neutral, transparent und im Einklang mit unserer Satzung und unserem Werteverständnis.

Relevante Gesetzgebungsverfahren und Eingaben

Wir verfolgen relevante Entwicklungen in den Bereichen **Sportpolitik, Gemeinnützigkeit, Arbeitsrecht** und **Nachhaltigkeitsberichterstattung**. Aktuell stehen insbesondere folgende Gesetzgebungsverfahren im Fokus:

- das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)**
- die **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**

Obwohl wir **keine eigenen Eingaben in politische Verfahren** leisten, stehen wir im regelmäßigen Austausch mit der **Deutschen Fußball Liga (DFL)**, die politische Positionen für die Mitgliedsvereine auf Bundesebene bündelt und einbringt.

Politische Einflussnahme & Parteispenden

Als Verein **üben wir keinen unmittelbaren politischen Einfluss** aus. Jegliches Engagement in politischen Prozessen erfolgt ausschließlich über unsere verbandlichen Strukturen wie:

- die **DFL** (für Profivereine)
- den **Württembergischen Fußballverband (WFV)** (im Amateurbereich)

Wir bekennen uns zu einer **klaren politischen und weltanschaulichen Neutralität**, wie sie auch in unserer Satzung verankert ist. Für das Berichtsjahr gilt:

- **keine Parteispenden oder Zuwendungen an Parteien, Politiker oder politische Institutionen**
- **keine Zuwendungen an Regierungen**
- **keine Lobbytätigkeit**
- **keine Einträge in nationale oder europäische Lobbyregister**

Kriterien für politisches Engagement

Unser politisches Handeln beschränkt sich auf **themenbezogene Mitwirkung**, wenn sie im Einklang mit unserem Vereinszweck steht – etwa bei Fragen rund um:

- **Antidiskriminierung und Teilhabe**
- **Bildung und Sportförderung**
- **Nachhaltigkeit im Fußball und in der Region**

Politisches Engagement erfolgt ausschließlich, wenn:

- es eine enge **Anbindung an Verbände** wie die DFL oder den WFV gibt
- **strategische Partnerschaften mit kommunalen oder regionalen Akteuren** bestehen
- es auf der Grundlage unserer Satzung und unserer gesellschaftlichen Verantwortung geschieht



Mitgliedschaften in politisch aktiven Organisationen

Wir sind Teil relevanter Organisationen, die Themen aus **Sport, Nachhaltigkeit und Gemeinwesen** mitgestalten – jedoch **ohne parteipolitische Agenda**:

- **Deutsche Fußball Liga (DFL)**
- **Deutscher Fußball-Bund (DFB)**
- **Württembergischer Fußballverband (WFV)**
- **Süddeutscher Fußballverband**
- **DFL Stiftung** (indirekt über die Vereinsstruktur)
- **Netzwerk Nachhaltigkeit im Profifußball** (Austausch mit anderen Clubs)
- **lokale Bündnisse und Projektgruppen** zu Mobilität, Bildung oder Jugendförderung

Unser Fokus liegt auf der **regionalen Vernetzung**, dem **Wissenstransfer** und der **fachlichen Mitwirkung** – nicht auf politischem Lobbyismus.

Fazit

Als FCH stehen wir für **Transparenz, Neutralität und regelkonformes Handeln** im politischen Raum. Unsere gesellschaftliche Wirkung entfalten wir durch Kooperationen, nicht durch Einflussnahme. Dabei bleibt unser Handeln stets auf unseren **Satzungszweck, unsere Werte und unser Gemeinwohlverständnis** ausgerichtet.

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.

Parteispenden

Wir haben im Berichtszeitraum **weder finanzielle Parteispenden noch Sachzuwendungen an politische Parteien, Politiker*innen oder politische Organisationen geleistet** – weder direkt noch indirekt. Auch Zuwendungen an Regierungen oder staatliche Stellen sowie lobbyistische Aktivitäten sind nicht erfolgt. Entsprechend erübrigt sich eine Aufschlüsselung nach Ländern oder Empfängern. Auch eine Schätzung von Sachwerten war nicht erforderlich, da **keine derartigen Leistungen** erbracht wurden. Diese Haltung ist Ausdruck unserer satzungsgemäßen politischen Neutralität und Teil unseres ethischen Selbstverständnisses als gemeinwohlorientierter Verein. Sollte sich an dieser Praxis zukünftig etwas ändern, werden wir Art, Umfang und Empfänger etwaiger Zuwendungen gemäß GRI-Standard transparent offenlegen.

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.

Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von Gesetzesverstößen

Wir verpflichten uns zu einem **integren, transparenten und gesetzeskonformen** Handeln in allen Bereichen unseres Vereinslebens. Dies betrifft sowohl das interne Verhalten unserer Mitarbeitenden als auch den Umgang mit externen Partnern, Dienstleistern und öffentlichen Institutionen. Zur Vermeidung von Korruption, Gesetzesverstößen und ethisch problematischem Verhalten haben wir in den letzten Jahren zentrale Maßnahmen etabliert, darunter:

- einen umfassenden **Code of Conduct**, der für alle Mitarbeitenden, Gremienmitglieder und Geschäftspartner verbindlich ist und klare Erwartungen an Integrität, Loyalität und Fairness formuliert,
- einen **Verhaltensleitfaden**, der konkrete Orientierung für das tägliche Verhalten im Sinne unserer Satzung und unserer ethischen Grundwerte bietet,
- **Compliance-relevante Arbeitsanweisungen**, etwa zum Umgang mit Geschenken, Sponsoring, Interessenskonflikten oder Spenden,
- die Verankerung zentraler Compliance- und Verhaltensanforderungen in den **Arbeitsverträgen** unserer Mitarbeitenden, ein **anonym nutzbares Hinweisgebersystem**, das intern wie extern zugänglich ist und auf Wunsch diskrete und vertrauliche Kommunikation ermöglicht,
- einen **Lieferanten- und Partnerkodex**, der auch Anforderungen an Antikorruption und gesetzeskonformes Verhalten in der Lieferkette definiert,
- sowie eine umfassende **menschenrechtliche Risikoanalyse**, die auch Risiken in Bezug auf Bestechung, Vorteilsnahme und Abhängigkeiten berücksichtigt.

Diese Maßnahmen greifen ineinander und bilden die Grundlage für ein wachsendes Compliance-Management, das wir schrittweise weiterentwickeln und professionalisieren.

Überprüfung der Umsetzung

Die Umsetzung dieser Standards überprüfen wir durch verschiedene interne Instrumente:

- regelmäßige **Schulungen und Sensibilisierungen**, die verpflichtend für unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte durchgeführt werden,
- das **Vier-Augen-Prinzip** bei besonders kritischen Prozessen wie Beschaffung, Sponsoring oder Vertragsabschlüssen,
- manuelle **Prüfungen und Stichproben** durch verantwortliche Fachbereiche,
- **Rückmeldemöglichkeiten** über unser Hinweisgebersystem sowie **Feedbackschleifen** im Rahmen von Projektabschlüssen und Jahresgesprächen,
- die **Dokumentation und Auswertung** durch unsere Stabsstelle Nachhaltigkeit, die das Thema organisatorisch mitverantwortet.

Diese Überprüfungen dienen nicht nur der Absicherung, sondern auch der Weiterentwicklung: Erfahrungen aus dem Tagesgeschäft, Stakeholder-Feedback und neue gesetzliche Anforderungen fließen regelmäßig in die Anpassung unserer Regelwerke ein.

Zuständigkeiten und Einbindung der Geschäftsführung

Die Verantwortung für Compliance ist bei uns auf mehreren Ebenen verankert. Strategisch und organisatorisch liegt das Thema bei unserer **Stabsstelle Nachhaltigkeit**. Operativ tragen die jeweiligen Fachabteilungen Verantwortung für ihre spezifischen Risiken – etwa im Einkauf, beim Sponsoring, im Catering oder bei Veranstaltungen.

Unser Vorstand ist durch das Ressort Organisation & Lizenzierung in das Thema eingebunden. Relevante Entwicklungen, Auffälligkeiten oder Anfragen aus dem Hinweisgebersystem kommunizieren wir unmittelbar an die Geschäftsführung bzw. die verantwortlichen Vorstände.

Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften

Ein zentrales Element unserer Prävention ist die kontinuierliche **Schulung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden**. Die Schulungsinhalte umfassen unter anderem:

- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit
- Korruptionsvermeidung
- Compliance im Umgang mit Geschäftspartnern
- Nachhaltigkeit und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Diese Schulungen sind in vielen Bereichen **verpflichtend** und finden **mindestens einmal jährlich** statt – in einigen Bereichen auch häufiger oder projektbezogen. Neue Mitarbeitende machen wir im Rahmen ihres Onboardings mit den wichtigsten Leitlinien vertraut. Ergänzend steht allen Mitarbeitenden dauerhaft ein digitales „Schwarzes Brett“ zur Verfügung, auf dem die relevanten Informationen, Leitlinien und Schulungsinhalte jederzeit abrufbar sind.

Zielerreichung und Ergebnisbewertung

Auch wenn wir keine formalen quantitativen Ziele definiert haben, verfolgen wir das Ziel, **Verstöße konsequent zu verhindern und Risikobereiche kontinuierlich zu entschärfen**.

Im Berichtszeitraum wurden:

- **keine Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Kodizes festgestellt,**
- **keine Korruptionsfälle oder relevanten Compliance-Verletzungen gemeldet,**
- **keine Sanktionen durch externe Behörden** verhängt,
- positive Rückmeldungen aus Schulungen und Stakeholderkontakten verzeichnet.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass unsere bestehenden Systeme bereits wirksam sind – sollen aber künftig durch **klare Zielsetzungen und standardisierte Monitoringinstrumente** ergänzt werden.

Wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Korruption

Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Risikoanalyse haben wir auch **potenzielle Korruptions- und Compliance-Risiken** identifiziert. Zu den wesentlichen Risikofeldern zählen:

- **Merchandising und Einkauf:** Risiken bei Produktauswahl, Lizenzvergabe und Herkunftsnachweis
- **Sponsoring und Partnerbeziehungen:** Risiken im Umgang mit Gegenleistungen, Einladungspraxis und Zuwendungen
- **temporäre Auslandstätigkeiten,** z.B. Trainingslager oder Wettbewerbe in Ländern mit schwächerem Rechtsrahmen
- **Einbindung externer Dienstleister,** z.B. im Catering oder Veranstaltungsmanagement, wo unser direkter Einfluss begrenzt sein kann

Diese Risiken adressieren wir aktiv durch **Präventionsmaßnahmen, vertragliche Regelungen, Kontrollen und Schulungen**. Mit zunehmender Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wollen wir auch das Compliance-Risikomanagement weiter vertiefen und transparenter gestalten.

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.

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Alle unsere Betriebsstätten wurden im Rahmen der 2025 durchgeführten menschenrechtlichen Risikoanalyse auch hinsichtlich möglicher Korruptionsrisiken betrachtet. Eine formale, gesonderte Erfassung der auf Korruptionsrisiken geprüften Betriebsstätten im Sinne des GRI-Standards liegt derzeit jedoch noch nicht vor. Wir arbeiten daran, diesen Aspekt künftig systematischer zu erfassen. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden insbesondere in folgenden Bereichen identifiziert:

- **Einkauf und Merchandising**, etwa im Hinblick auf Produktauswahl und Lizenzvergabe,
- **Sponsoring und Partnerbeziehungen**, insbesondere beim Umgang mit Gegenleistungen und Einladungen,
- **temporäre Auslandstätigkeiten**, etwa bei Trainingslagern in Ländern mit schwächerem Rechtsrahmen,
- **Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern**, z.B. im Catering oder Veranstaltungsmanagement.

Diese Risikobereiche adressieren wir durch Präventionsmaßnahmen, verbindliche Verhaltensvorgaben, Schulungen sowie durch vertragliche Regelungen und Kontrollen.

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.

Korruptionsfälle

Im Berichtszeitraum wurden **keine Korruptionsvorfälle festgestellt**. Dementsprechend gab es:

- **keine bestätigten Vorfälle**, die zu Abmahnungen oder Entlassungen geführt hätten,
- **keine Vertragsbeendigungen** mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruption,
- **keine öffentlich-rechtlichen Verfahren** wegen Korruption gegen unseren Verein oder unsere Mitarbeitenden.

Unser Hinweisgebersystem steht intern wie extern zur Verfügung und bietet eine wichtige Grundlage, um potenzielle Verstöße frühzeitig zu erkennen und aufzuarbeiten.

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.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Im Berichtszeitraum wurden **keine erheblichen Bußgelder** oder **nicht-monetären Sanktionen** gegen den 1. FC Heidenheim 1846 e.V. verhängt. Ebenso wurden:

- **keine Streitfälle** im Rahmen formeller Streitbeilegungsverfahren bekannt,
- **keine Verfahren** wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften geführt.

Wir werten diese Ergebnisse als Bestätigung für die Wirksamkeit unserer bestehenden Compliance-Maßnahmen und sehen gleichzeitig die Notwendigkeit, unser Monitoring in Zukunft noch strukturierter aufzusetzen.

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.