



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

SG Dynamo Dresden e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sebastian Schmidt

Lennéstraße 12
01069 Dresden
Deutschland

sebastian.schmidt@dynamo-
dresden.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-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sportgemeinschaft Dynamo Dresden (SGD) ist ein professioneller Fußballverein, mit rund 235 Mitarbeitenden (Stichtag 30.06.2024), verteilt auf 79 Verwaltungskräfte, 95 Hilfskräfte und 61 angestellten Fußballspieler*innen. Aufgrund der sportlichen Erfolge in der ehemaligen DDR (8 Meistersiege, 7 Pokalsiege), vor allem aber durch die Auftritte auf internationaler Bühne (98 Europacupspiele) hat sie sich über die Landesgrenzen hinaus als eine der bekanntesten und populärsten »Marken« des deutschen Fußballs etabliert.

Mit knapp 30.000 Mitgliedern ist die SGD einer der mitgliederstärksten Fußball-Vereine in Deutschland. Als eingetragener Verein unterliegen alle Handlungen der Vereinssatzung. Nach § 2 Ziff. (1) stellt sich der Verein die Aufgabe, den Fußballsport aktiv zu fördern, den Trainings- und Wettkampfbetrieb seiner Mannschaften zu organisieren, diese zu motivieren und zu befähigen, in den höchsten Spielklassen zu bestehen, sowie Kadersportler für Auswahlmannschaften auf Regional- und Bundesebene zu entwickeln. Dafür betreibt der Verein auch eine Nachwuchs-Akademie und veranstaltet Fußball-Camps. Zusätzlich betreibt die SGD eine Frauenmannschaft, eine Traditionsmannschaft sowie eine Mannschaft für eFußball. In Zusammenhang mit diesem Kernzweck stehen weitere Tätigkeiten, um das Kernprodukt zu bedienen.

Dementsprechend liegen die erweiterten Aktivitäten auf den jeweiligen Wettkämpfen und damit verbunden auf der B2B- und B2C-Vermarktung (Tickets & Mitgliedschaft), der Planung und Durchführung von Veranstaltungen (Spieltage), der Fanbetreuung sowie der Weiterentwicklung des Gesamtvereins.

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.

Die SG Dynamo Dresden hat zum 01.07.2024 eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die in der geltenden Fassung jedoch noch nicht in die übergreifende Vereinsstrategie integriert wurde.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie definiert die Themenfelder Soziales, Ökologie und Ökonomie als Schwerpunkte. Darin sind jeweils folgende zentrale Handlungsfelder festgelegt:

- **Soziales:** Wir richten unseren Fokus auf Inklusion und Diversität und lehnen jegliche Form von Diskriminierung und Rassismus ab. Wir leben eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, die auf dem Werte- und Verhaltenskodex von Dynamo Dresden basiert und die Loyalität unseres Teams stärkt. Diese Offenheit für unterschiedliche Menschen ist uns besonders wichtig in der Gewinnung neuer Mitarbeitenden.
- **Ökologie:** Wir bemühen uns, unsere Standorte möglichst nachhaltig zu betreiben. So haben wir gerade eine PV-Anlage auf unserem Trainingszentrum errichtet. Bei Heimspielen versuchen wir, durch geeignete Maßnahmen Abfälle zu reduzieren und Lebensmittel nach Möglichkeit weiter zu verwenden. Für unsere Geschäftsstelle haben wir ein E-Auto für die innerstädtischen Fahrten angeschafft.
- **Ökonomie:** Wir legen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur. Unsere Finanzen richten wir nachhaltig aus. Regelmäßig analysieren wir das Marktumfeld, um innovative Ideen für nachhaltiges Handeln zu erkennen und gegebenenfalls bei uns einzuführen

Ein umfassendes CSR-Konzept, das weitere ökologische und soziale Maßnahmen bündelt, ist gerade in Arbeit.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht auf den internationalen Sustainable Development Goals (SDGs). Folgende weitergehende Ziele haben wir uns dabei gesetzt:



- S(oziales): Wir wollen gegenüber unseren Fans, Mitgliedern, Mitarbeitenden, Spielern und Partnern unserer sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung gerecht werden.
- G(emeinschaft): Wir wollen Nachhaltigkeit ganzheitlich implementieren und dabei den Verein und unsere Mitarbeitenden sowie Spieler fördern und weiterentwickeln.
- D(ynamoland): Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement wollen wir für den schonenden Umgang mit Ressourcen sensibilisieren, auf Missstände aufmerksam machen, als Vorbild fungieren und den ökologischen Fußabdruck minimieren. Zudem wollen wir, zusammen mit der Landeshauptstadt Dresden, unseren Lebensraum nachhaltig entwickeln.

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.

Da wir der größte Verein Dresdens sind, sehen wir uns in einer Leuchtturm-Funktion, insbesondere bezogen auf Nachhaltigkeitsthemen. In der Stadtgesellschaft sind wir intensiv vernetzt und tauschen uns über unterschiedliche Themen aus. Nachhaltigkeit ist eines der Themen, die dabei im Fokus stehen. Direkt mit der Stadt verbunden sind wir über die Betreibergesellschaft des Stadions, die eine städtische Tochter ist. Mit ihr haben wir Nutzungs- und Konzessionsverträge. Durch unsere fast 30.000 Mitglieder und weitere Besucher unserer Spiele haben wir für beträchtliche Teile der Stadtgesellschaft eine Bedeutung. Auch bei den Fans unseres Vereins sehen wir erhebliches Potenzial einer weiteren Sensibilisierung und positiven Beeinflussung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Spannende Erkenntnisse brachte die Befragung der Fans zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen rund um die SG Dynamo Dresden. Außerdem fördern wir mit unseren Sportangeboten sowohl die Jugend als auch allgemein die Gesundheit der Menschen, die bei uns Sport treiben. Zu unseren Heimspielen kommen oft 32.000 Fußballfans. Deshalb haben Aspekte wie Anfahrt, Catering, die Nutzung von Mehrweggeschirr oder Verschmutzung rund ums Stadion an Spieltagen bedeutende ökologische Auswirkungen. Da wir mit über 450 Kooperationspartnern zusammenarbeiten, können wir auch an dieser Stelle Einfluss nehmen. Auf das Catering selbst haben wir allerdings keinen direkten Zugriff, weil es sich um ein eigenständiges Unternehmen handelt. Derzeit planen wir eine ökonomische Impactanalyse, um unsere Auswirkungen bezüglich Hotelübernachtungen, Gastronomie und Verkehrsbetriebe weiter zu

evaluieren. Als eingetragener Verein können die Mitglieder bei den Mitgliederversammlungen über wichtige Themen mitentscheiden. Sie wählen auch den Vorstand. Kontrollgremien sichern ordnungsgemäße und faire Abläufe.

Durch unsere Tätigkeit sowohl als Anbieter von Sport als auch als Ausrichter großer Sportereignisse stärken wir den Zusammenhalt der Gesellschaft. Die Mitgliedschaft bei uns, das Trainieren in einer Mannschaft und die ehrenamtliche Tätigkeit für unseren Verein helfen gegen Einsamkeit und vermitteln soziale Fähigkeiten. Wir integrieren Menschen unterschiedlicher Herkunft in unsere Teams und helfen dadurch einerseits Menschen aus anderen Ländern, gut in Deutschland anzukommen. Andererseits erkennen dadurch andere Sportler, dass ein gemeinsames Ziel wichtiger ist als Aspekte wie etwa Hautfarbe oder Herkunft. Wir sorgen auch für attraktive Arbeitsplätze in Dresden – sowohl direkt als großer Sportverein mit vielen Mitarbeitenden als auch indirekt als Auftraggeber und dadurch, dass etwa Hotels und Restaurants durch unsere Gäste frequentiert werden. Unser Stadion und unsere Sportstätten drinnen und draußen haben einen erheblichen Energieverbrauch. Auch Wasser benötigen wir für Duschen und Toiletten, Reinigung der Räumlichkeiten und für die Rasenpflege. An Spieltagen hat die Anreise unserer Fans Auswirkungen auf die Umwelt, sowohl durch die Emissionen ihrer Verkehrsmittel als auch durch Müll, den sie zum Teil auf dem Weg hinterlassen. Im Stadion sorgen unsere Cateringangebote für Emissionen und Abfallaufkommen. An Spielabenden ist die Beleuchtung des Stadions auch in größerer Entfernung zu sehen.

Da wir mit unseren Sportstätten relativ viel Energie verbrauchen, haben Änderungen der Energiepreise einen wichtigen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit. Mit dem Errichten von PV-Anlagen versuchen wir, uns unabhängiger vom Energiemarkt zu machen; initial erfordert das jedoch einen deutlichen finanziellen und auch organisatorischen Aufwand. Starke Wetterereignisse durch den Klimawandel – etwa Starkregen oder langanhaltende Hitzeperioden - können negative Auswirkungen auf unsere Sportereignisse haben. Wärmere Winter haben kurzfristig hingegen positiven Einfluss auf die Möglichkeit, draußen zu trainieren. Der Verlust von Wohlstand kann dazu führen, dass weniger Menschen zu unseren Spielen kommen. Das würde unser Geschäft negativ beeinflussen. Ein größeres Bewusstsein für die gesundheitliche Bedeutung von Bewegung hingegen könnte dazu führen, dass mehr Menschen sich unserem Verein als aktive Mitglieder anschließen. Von unseren Kooperationspartnern erhalten wir wichtige Impulse für unsere nachhaltige Weiterentwicklung. Die aufwendige und oft schwierige Kommunikation dieser Themen an unsere Fans könnte jedoch in manchen Fällen unsere nachhaltige Entwicklung hemmen.

Als größtes Risiko sehen wir den Energieverbrauch und unser Abfallaufkommen. Wir arbeiten daran, unseren Energieverbrauch und den anfallenden Müll durch unterschiedliche Maßnahmen zu reduzieren. Unsere Fans wollen wir für diese Themen sensibilisieren. Gleichzeitig besteht jedoch



die Gefahr, dass wir unsere Fans bei einem zu starken Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen überfordern. Hier müssen wir also versuchen, ein geschicktes Gleichgewicht zwischen sportlichen Themen im Vordergrund und Nachhaltigkeitsthemen zu schaffen. Darin sehen wir jedoch auch eine Chance, unser Markenbild zu stärken. Bei unserem Nachhaltigkeitsmanagement legen wir deshalb großen Wert darauf, alle mitzunehmen, gut zu kommunizieren und authentisch zu bleiben.

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.

Als mittelfristiges Ziel haben wir uns gesetzt, innerhalb von drei Jahren ein modernes Arbeitsumfeld für Spieler und Mitarbeitende zu schaffen sowie das Produkt- und Servicelevel für unsere Fans weiter auszubauen. Dabei wollen wir Mitarbeitende, Spieler und Fans für den schonenden Umgang mit Ressourcen sensibilisieren. Gemeinsam mit der Landeshauptstadt Dresden wollen wir unseren Lebensraum nachhaltig weiterentwickeln. Langfristig – innerhalb von fünf Jahren – wollen wir unseren CO₂-Fußabdruck senken und unser Ressourcen- und Abfallmanagement verbessern. Um das zu erreichen, wollen wir verstärkt auf Kreislaufwirtschaft setzen.

Wir wollen folgende Ziele mit besonders hoher Priorität behandeln:

1. Wir wollen ein CSR-Konzept erstellen, um dimensionsübergreifend Grundlagen für einen nachhaltigen Umbau unseres Vereins zu schaffen. Dabei wollen wir erste Maßnahmen für ökologische und soziale Verbesserungen festlegen. Im Rahmen der Erarbeitung werden wir weitere quantitative Ziele definieren.
2. Wir messen unseren CO₂-Fußabdruck im Einklang mit der Strategie der Stadt Dresden und setzen uns ein Ziel für dessen Reduktion.
3. Wir führen Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft und zum Abfallmanagement ein. Darin fließen auch die Nachhaltigkeitsanforderungen der DFL und des DFB ein.

Dabei priorisieren wir Themen, deren Umsetzung in unserer Hand liegen, und deren Auswirkungen besonders groß sind.

Alle Messungen, die in die CO₂-Bilanz einfließen, laufen bei unserer Geschäftsführung zusammen. Diese kümmert sich um alle Maßnahmen rund um das Thema Nachhaltigkeit und kontrolliert die Umsetzung von Maßnahmen und ob dadurch die gesetzten Ziele erreicht werden. Zusätzlich überprüfen DFL und DFB, ob die von ihnen geforderten Nachhaltigkeitsaspekte erfüllt werden. Die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie beziehen sich auf die Sustainable



Development Goals 3 (Gesundheit und Wohlergehen – etwa durch sportliche Betätigung), 4 (Hochwertige Bildung – etwa durch Fußballcamps und Fortbildung unserer Mitarbeitenden), 6 (Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – durch Senkung unseres Wasserverbrauchs), 10 (Weniger Ungleichheiten – durch Inklusion in unseren Fußballteams und den barrierefreien Zugang zum Stadion), 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden – etwa durch nachhaltiges Gestalten unserer Fußballerevents), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz – wie PV-Anlage und Maßnahmen zur Reduzierung unserer Emissionen) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – gute Kooperationen unterstützen uns auf dem Weg zur Nachhaltigkeit). Wir konzentrieren uns dabei auf für uns wesentliche Punkte, um sie gezielt adressieren zu können.

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.

Unser Produkt ist zu einem beträchtlichen Teil ideell und lässt sich deshalb schwer mit der physischen Herstellung von Produkten vergleichen. Wir verkaufen die Faszination von Profi-Fußball. Deshalb gibt es keine klassische Wertschöpfungskette. Vorgelagert vor den Events, den Profi-Spielen, ist die Sichtung und Auswahl von Nachwuchstalenten und deren Ausbildung hin zu professionellen Fußballern. Danach kommt das intensive Training der Mannschaften der SG Dynamo Dresden. Für all diese Aspekte sind vor allem Trainingsflächen inklusive Umkleiden und Sanitärräumen nötig sowie die dafür erforderlichen vor- oder nachgelagerten Dienstleistungen. Bei der Mitgliederverwaltung, im Kartenverkauf, in der Verwaltung und im Marketing fallen Büroräume und typische Verbrauchsmittel wie Papier oder Hardware an. Eine finanzielle und emotionale Rolle spielen die TV- und Werberechte, aber auch Lizenzrechte und Sponsoringrechte, die vermarktet werden. Unser Fanshop mit seinen Merchandising-Produkten ist eine ausgegliederte GmbH, die zur Hälfte zu unserem Verein gehört. Dort werden klassische Merchandising-Produkte eingekauft und wieder verkauft. Diese wiederum werden unter Verwendung von Rohstoffen produziert und müssen nach einer zumeist langen Lebensdauer irgendwo entsorgt werden.

Ein wichtiger Aspekt unserer Tätigkeit sind Reisen. Unsere Talentscouts reisen, um Talente zu entdecken, unsere Spieler reisen im Rahmen des Trainingsbetriebes sowie insbesondere zu Auswärtsspielen, unsere Fans reisen zu unseren Spielen an. Gerade erarbeiten wir gemeinsam mit der Stadt Dresden und den Dresdner Verkehrsbetrieben ein umfassendes Mobilitätskonzept, um eine umweltfreundliche An- und Ab-/Weiterreise für



unsere Fans attraktiv zu gestalten. Ein weiterer Punkt ist unser Energieverbrauch – sowohl während der Spiele als auch während der Trainings und in unserer Verwaltung. Hier wollen wir alle Mitarbeitenden sensibilisieren und weitere Möglichkeiten für Einsparungen identifizieren. Eine Rolle könnte dabei auch eine Reduzierung des Warmwasserverbrauchs sein. Sozial nachhaltig ist die Auswahl unserer Spielerinnen und Spieler. Hier ist unser einziges Kriterium die Begabung fürs Fußballspielen, völlig unabhängig von Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder Elternhaus. Mit unseren Teams aus sehr unterschiedlichen Charakteren hoffen wir auch, für unsere Fans ein Vorbild für Toleranz und Offenheit zu sein. Bei unseren Dienstleistenden und im Einkauf wollen wir zukünftig verstärkt auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit achten. Insbesondere wollen wir an Spieltagen, etwa beim Catering, mehr auf Kreislaufwirtschaft setzen. Genauere Pläne werden wir mit unserem CSR-Konzept erarbeiten.

Uns ist bewusst, dass es in jedem Bereich rund um unser Kerngeschäft und die damit verbundenen Aktivitäten soziale und ökologische Probleme gibt. So entsteht beispielsweise an einem Spieltag eine beträchtliche Menge Müll. Ein Teil unserer Fans ist bislang wenig empfänglich für nachhaltige Maßnahmen, wenn sie eine Veränderung gewohnter Abläufe bedeuten. Hier wollen wir feinfühlig kommunizieren und geeignete Schritte unternehmen, um trotzdem mehr Recycling und Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen. Auch bezüglich des Energieverbrauchs planen wir Projekte, um Reduktionsmöglichkeiten zu identifizieren und umzusetzen. Neben unseren strategischen Zielen haben wir in der Nachhaltigkeitsstrategie eine weitreichende Vision erstellt, um unsere sozialen und ökologischen Probleme anzugehen. So wollen wir uns in diesen Bereichen weiterentwickeln.

Ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist eine neue CSR-Konzeption, um zielgerichtet Probleme zu identifizieren und zu beheben. Für unsere Lieferanten und Kooperationspartner erarbeiten wir gerade einen Lieferantenkodex, mit dem wir sicherstellen, dass diese soziale und ökologische Standards einhalten. Wir behalten uns vor, Geschäftsbeziehungen auch zu beenden, falls wir Meldung erhalten, dass die Vorgaben unseres Lieferantenkodexes nicht berücksichtigt werden. Mit den Abfallwirtschaftsbetrieben in Dresden sind wir im Gespräch und suchen Lösungen, um die Abfälle im Stadion und in dessen Umfeld zu reduzieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt bei unserer Geschäftsführung und ist auch in deren Geschäftsordnung verankert. Operativ bildet unser Vorstandsreferent Sebastian Schmidt in Abstimmung mit der Geschäftsführung die Schnittstelle für viele Themen. Unsere Projektgruppe Nachhaltigkeit, zu der die Teamleiter verschiedener Fachbereiche gehören, treibt Themen und Projekte voran und sorgt für eine breite Abstimmung. Themenspezifisch werden zusätzlich Teilprojektgruppen gebildet, etwa für das Erstellen eines Verhaltenskodex. Die operative Verantwortung für die jeweiligen Teilprojekte liegt dann in diesen Gruppen.

6. Regeln und Prozesse

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

Unsere Projektgruppe Nachhaltigkeit trifft sich regelmäßig (alle 6 Wochen) und bespricht nötige Schritte sowie Verantwortlichkeiten. Bei Bedarf werden weitere Mitarbeitende hinzugezogen und erhalten für ihren Teilbereich Verantwortung für bestimmte Aspekte. Entlang aktueller Themen werden spezifische Handlungsanweisungen implementiert. Unser kürzlich entwickelter Verhaltenskodex regelt künftig intern den Umgang mit vielen wichtigen Themen, etwa mit Interessenskonflikten, und verbietet Diskriminierung, die Manipulation von Spielen oder das Annehmen von Vorteilen. Mit Schulungen sorgen wir dafür, dass diese Regeln auch allen Mitarbeitenden und Spielern bekannt sind. In unserem Newsletter an unsere Mitarbeitenden greifen wir punktuell Nachhaltigkeitsthemen auf. Zudem bestehen Geschäftsanweisungen zu Dienstreisen sowie für die Nutzung von Dienstwagen, die nachhaltiges Handeln fördern und unterstützen.

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.

Eine übergeordnete Grundlage für die Bewertung, Weiterentwicklung und laufende Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen bilden die beschriebenen internen Dialogforen, die Abstimmungen innerhalb der verschiedenen „(Teil-)Projektgruppen Nachhaltigkeit“ sowie die enge Abstimmung mit der Geschäftsführung. Dies wird gezielt ergänzt durch die Erfassung und Dokumentation verschiedener KPIs entlang der Anforderungen der Nachhaltigkeitskriterien der DFL sowie des DFB. Hierzu zählen eine Reihe definierter quantitativer sowie qualitativer KPIs. Beispielhaft kann die Erhebung und sukzessive Steigerung des Frauenanteils in der Verwaltung der SGD (quantitative KPI) oder die Erstellung und Weiterentwicklung von Schulungsmaßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit innerhalb der SG Dynamo Dresden angeführt werden. Zudem werden Themen zielgerichtet mit den jeweiligen Fachabteilungen bearbeitet, um für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

Weitere spezifische Leistungsindikatoren und erforderliche Daten erarbeiten wir gerade im Zuge unseres CSR-Konzepts. Eine wichtige Datengrundlage dafür liefert unsere erste Treibhausgasbilanz, die wir gerade erstellt haben. Dafür erheben wir Daten, die wir auch in Zukunft sammeln und dann vergleichen können. Die Strukturen dafür schaffen wir in diesem Prozess. Dabei setzen wir uns auch konkrete und quantifizierbare Ziele, die zukünftig zur Steuerung und Kontrolle dienen. Gleichzeitig definieren wir, wie diese Daten erhoben werden sollen. Bereits jetzt erheben wir unseren Spritverbrauch und unseren Stromverbrauch. Hier haben wir feste Parameter, die garantieren, dass die Daten vergleichbar sind. Sie laufen in unserem Controlling zusammen. Zudem werden die Daten ebenfalls aus den jeweiligen Fachabteilungen zugearbeitet, damit sich die Prozesse zur Bearbeitung des Themas Nachhaltigkeit festsetzen.

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.

Ein gutes und faires Miteinander ist uns sehr wichtig. Deshalb haben wir viele Grundsätze in unserem Verhaltenskodex niedergeschrieben, an den sich alle Mitarbeitenden der SG Dynamo Dresden sowie ihrer Tochtergesellschaften halten müssen. Ein respektvoller und toleranter Umgang miteinander bildet dafür die Grundlage. Jegliche Vorteilsnahme oder das Gewähren von Vorteilen – etwa für Amtsträger oder Medienschaffende – sind verboten. Mögliche Manipulationen des Spiels werden in allen Formen abgelehnt und Beeinflussungen diesbezüglich sollen sofort gemeldet werden. Sportwetten sind für unsere Mitarbeitenden ebenfalls verboten.

Ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz gilt bei uns für alle Mitarbeitenden. Die Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten (auch in der Lieferkette) ist für uns selbstverständlich. Wir halten ethische Standards ein und lehnen jede Form der Diskriminierung – etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung ab. Den gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention kommen wir nach. Interessenskonflikte versuchen wir durch eine strikte Trennung von persönlichen Interessen und Vereinsinteressen zu vermeiden.

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.

Bisher gibt es kein Vergütungssystem oder andere Anreize für Mitarbeitende und Führungskräfte, in denen Nachhaltigkeitsziele integriert sind.

Zielvereinbarungen werden jeweils mit dem direkten Vorgesetzten besprochen und von diesem kontrolliert. Derzeit betrifft das jedoch noch keine Nachhaltigkeitsziele, zukünftig ist dies aber geplant.

Bislang gibt es keine Nachhaltigkeitszielvereinbarungen mit der Geschäftsführung. Eine mittelfristige Integration von Nachhaltigkeitszielen ist jedoch grundsätzlich denkbar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a. Das höchste Kontrollorgan im Verein ist bei uns der Aufsichtsrat, und der wird durch das Ehrenamt besetzt. Zu Finanzdaten der Mitarbeiterschaft werden keine Angaben gemacht.

b. Die Vergütung unserer Führungskräfte setzt sich aus einem festen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die Höhe der Erfolgsvergütung basiert auf dem Erreichen von vorher festgelegten Zielen. Diese sind jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht mit unseren Nachhaltigkeitszielen verknüpft.

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.

a. Das Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (mit Ausnahme des höchstbezahlten Beschäftigten) wird aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die SG Dynamo Dresden orientiert sich weitgehend an der Definition der Anspruchsgruppen, die die Deutsche Fußball Liga (DFL), als zentrales Organ für die Organisation und Durchführung des Fußballspielbetriebes der 1. und 2. deutschen Fußballligen, vorgenommen hat.

Anspruchsgruppen sind demnach alle Personen und Organisationen, die von den Belangen des Clubs betroffen sind, Interesse an den Belangen des Clubs haben und/oder Einfluss auf den Club ausüben können. Insbesondere sind dies Mitarbeitende, Fans/Mitglieder, Sponsoren, Menschen aus Verwaltung und Politik, Dienstleistende, Stadionbetreibende, Anwohner sowie weitere Menschen, die sich in unserem Umfeld in Gremien engagieren oder sich für die Belange der SG Dynamo Dresden interessieren.

Unsere Mitarbeitenden können Anregungen entweder in direkter Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen oder bei regelmäßigen Frühstücksrunden einbringen. Für Mitglieder und Fans gibt es Stammtische zu speziellen Themen, bei denen auch Gespräche zu anderen Themen möglich sind. Hier überlegen wir auch, zukünftig spezielle Nachhaltigkeitsthemen und -foren anzubieten. Mit den Sponsoren sprechen wir bei Partnerabenden oder am Rand von Spielen. Mit Menschen aus Politik und Verwaltung tauschen wir uns

immer wieder zu konkreten Themen oder Ideen aus, etwa zum Verkehrsmanagement. Zusätzlich haben wir gezielt unsere Stakeholder zu ihrer Ansicht zu Nachhaltigkeitsthemen befragt. Anregungen und Sichtweisen aus all diesen Gesprächen fließen in unsere Überlegungen zum Nachhaltigkeitsmanagement ein.

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.

a. Die Mitarbeitenden haben als wichtigste Themen die Bekämpfung von Diskriminierung, Commitment und den Energieverbrauch genannt. Sie wünschen sich digitalisierte Arbeitsprozesse, verantwortungsvollen Umgang mit Lebensmitteln und ein gutes Abfallmanagement sowie Verantwortungsbewusstsein seitens ihres Arbeitgebers. Die Mitglieder nennen, ebenso wie die Sponsoren, als wichtigste Themen den Energieverbrauch und den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der SGD. Den Mitgliedern liegt noch die Sorgfalt in der Lieferkette am Herzen, den Sponsoren eher Digitalisierung und soziale Verantwortung. Auch bei Mitgliedern und Sponsoren besteht ein Interesse an einem besseren Abfallmanagement sowie einem verantwortungsvollen Umgang mit Lebensmitteln, Solidarität und starken Partnerschaften. Einig sind sich alle drei Gruppen in vielen konkreten Vorschlägen – etwa Mehrwegbecher im Stadion, mehr vegetarisches Essen und eine Photovoltaikanlage auf dem Stadionsdach. Bei den Mitarbeitenden kommt noch die nachhaltige Mobilität durch Jobrad, Jobticket oder E-Mobilität hinzu. Einige der Forderungen hat die SGD schon umgesetzt: Eine PV-Anlage wurde inzwischen auf dem Trainingszentrum installiert. Bei der Ausschreibung für den nächsten Caterer wurde ein Mehrwegsystem für das Geschirr gefordert. Der Caterer, der ab Juli 2025 übernimmt, wird außerdem auch eine vegane Bratwurst anbieten. Weitere Themen adressiert der Verein in seinen weiteren Bemühungen.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unser "Kernprodukt" Fußball hat ökologische Auswirkungen durch die Fläche, die unser Stadion und unsere Trainingsplätze verbrauchen, durch unseren Energie- und Wasserverbrauch und durch die Anreise unserer Fans. Während der Spieltage entsteht im Stadion viel Abfall. Die sozialen Auswirkungen sind überwiegend positiv: Wir stiften sowohl mit unseren Spielen als auch mit unseren Mannschaften Gemeinschaft und ermöglichen den sozialen Austausch.

Im Rahmen der angestoßenen Prozesse versuchen wir in verschiedenen Feldern, nachhaltiger zu werden. Dabei nutzen wir auch Anregungen aus unseren Stakeholderbefragungen. So konnten wir unseren Energieverbrauch bereits reduzieren, indem wir mit einer PV-Anlage auf dem Dach unseres Trainingszentrums eigenen Strom produzieren und LED-Beleuchtung eingebaut haben. Indem wir ab Sommer 2025 Mehrweggeschirr im Stadion verwenden, entsteht weniger Müll. Durch vegetarisches Catering als Alternative reduzieren wir unseren CO₂-Fußabdruck etwas. Zudem wollen wir unsere inklusiven Angebote ausbauen. Mit dem Thema E-Sports entwickeln wir innovative Geschäftsfelder, die ganz neuen Interessentengruppen Teilhabe ermöglichen.

Wichtige Projekte funktionieren meist nur mit Partnern. So wurde unsere PV-Anlage in Zusammenarbeit mit unserem Partner Veolia S.A. errichtet. Die Umstellung unseres Caterings auf Mehrweggeschirr und die Ergänzung um vegane und vegetarische Gerichte erfolgt in Kooperation mit unserem neuen Caterer. Die Sparte E-Sport und die Frauenmannschaft bringen wir gemeinsam mit der ostsächsischen Sparkasse Dresden voran. Unsere Jugend-Fußballschule wollen wir gemeinsam mit Sachsenmilch weiterentwickeln. Weiteres Entwicklungspotenzial sehen wir in der Reduzierung unseres Energieverbrauchs. Auch dort werden wir uns fachkundige Partner suchen, um Einspar- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und umzusetzen.

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)**

Die Finanzanlagen sehen wir nicht als wesentlich für unsere Geschäftstätigkeit und deren Nachhaltigkeitsaspekte. Deshalb planen wir keine Prüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren.

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.

Wir nutzen im Rahmen unserer Tätigkeit Wasser, um unseren Rasen zu bewässern und für unsere Sanitäranlagen. Energie verbrauchen wir sowohl in unserer Verwaltung/Geschäftsstelle als auch für den Betrieb des Stadions. Im Geschäftsbetrieb entstehen Abfälle, insbesondere an Spieltagen im Stadion. An den Spieltagen werden auch in größerem Umfang Lebensmittel verwendet. Unser Stadion, unser Verwaltungsgebäude und unsere Trainingsstätten verbrauchen Bodenfläche. Zusätzlich verbraucht die Mobilität unserer Mitarbeitenden Energie.

Wir haben für unsere Geschäftstätigkeit in der Saison 2023/ 2024 folgende Ressourcen verbraucht:

- Strom: 1.486.120 kWh
- Trinkwasser/Abwasser: 6.438,510 m³ L
- Brunnenwasser zur Rasenbewässerung: 4.380,515 m³
- Fernwärme: 1.077,78 MWh

Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	Menge
Geschäftsreisen Fuhrpark Benzin	31.780 l
Geschäftsreisen Fuhrpark Diesel	18.900 l
Erdgas Trainingszentrum (Besitz)	659.031 kWh
Erdgas Nachwuchs Akademie (Miete)	20.349 kWh
Heizöl Stadion (Miete)	60.824 kWh

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.

Aktuell haben wir uns noch keine Ziele für Ressourceneffizienz gesetzt. Derzeit erheben wir einen umfassenderen Status Quo auf dessen Basis wir dann quantitative Ziele definieren können. Auf jeden Fall streben wir jedoch an, beim Betrieb unseres Stadions zukünftig mehr Kreislaufwirtschaft umzusetzen, insbesondere beim Catering. Insgesamt wollen wir unsere Emissionen verringern, etwa durch Maßnahmen zur Reduktion des Energie- und Gasverbrauchs. Gleichzeitig wollen wir langfristig den Anteil erneuerbarer Energien an unserem Energiemix vergrößern. Zusätzlich wollen wir unseren Papierverbrauch senken.

Bei der Auswahl unseres neuen Caterers haben wir als Voraussetzung festgelegt, dass er Mehrweg-Geschirr verwendet und auch vegetarisches Essen anbietet. Für die Anreise unserer Fans zum Stadion erarbeiten wir gerade gemeinsam mit der Stadt Dresden und den Dresdner Verkehrsbetrieben ein Mobilitätskonzept. Bereits umgesetzt ist eine PV-Anlage auf unserem Trainingszentrum und die Beleuchtung wurde auf LED umgestellt. Zudem sind wir aktuell in den Planungen für ein Pendlerportal zur Reduktion der mobilitätsbedingten Emissionen unserer Fans und Gäste. Ein derzeit in Umsetzung befindliches Energieaudit für das Trainingszentrum, soll darüber hinaus dafür sorgen, erste abgeleitete Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung bereits frühzeitiger realisieren zu können.

Bisher haben wir uns keine messbaren Ziele im Bereich des Ressourcenmanagements gesetzt über deren Erreichung wir berichten können.

Wesentliche Risiken ergeben sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit vor allem durch unseren Energieverbrauch. Hier erarbeiten wir gerade Möglichkeiten, um diesen zu reduzieren. Auch unser Verbrauch von Frischwasser hat im Sommer deutliche Auswirkungen, da die Spielfähigkeit maßgeblich von einer ausreichenden Bewässerung der bestehenden Rasentrainingsflächen abhängt. Wir beschäftigen uns im Zuge unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit Möglichkeiten, unseren Verbrauch von Frischwasser zu reduzieren.

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.

a. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind und unser Produkt im Wesentlichen ideeller Natur ist, verbrauchen wir zur "Herstellung" keine Materialien. In der Verwaltung werden an einigen Stellen Papier sowie Druckerpatronen benötigt, jedoch liegt hierüber noch keine spezifische Erhebung zu den verbrauchten Mengen vor. Weitere Verbräuche sind den nachfolgenden Leistungsindikatoren zu entnehmen.

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.

Saison 2023/24:

Fuhrpark	Verbrauchte Menge	Energie
Fuhrpark Benzin	31.780 l	1.087.076 MJ
Fuhrpark Diesel	18.900 l	676.620 MJ
Strom	1.486.120 kWh	5.349.632 MJ
Fernwärme	1.077.780 kWh	3.880.008 MJ
Erdgas Trainingszentrum (Besitz)	659.031 kWh	2.372.512 MJ
Erdgas Nachwuchs Akademie (Miete)	20.349 kWh	73.257 MJ
Heizöl Stadion (Miete)	60.824 kWh	218.967 MJ
Gesamtenergieverbrauch		13.657.072 MJ

Für den Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen sind keine Daten vorhanden (1 E-Auto wurde später gekauft und wurde noch nicht miterfasst) – Zu Berechnung der Energieverbrauch-Kennzahlen wurden Verträge, Abrechnungen der Stadtwerke und Zählerstände herangezogen. Quelle der Umrechnungsfaktoren sind Daten des Umweltbundesamts.

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.

Bisher haben wir dazu keine Daten erhoben, auch wenn wir unseren Energieverbrauch verringert haben. Perspektivisch wollen wir dazu jedoch Daten sammeln. Ausgangspunkt wird die erstmalige Erstellung einer Treibhausgasbilanz für die Saison 2023/2024 sein, sowie eine geplante Folgeerhebung in der Saison 2024/2025. Auf Basis dieser Vergleichsdaten sollen dann konkrete quantitative und weitere qualitative Ziele gesetzt werden und Energieeinsparungen berechnet werden.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
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.

In unserem Trainingszentrum haben wir im Jahr 2024 1.870.000 L
Trinkwasser verbraucht. Andere Daten liegen nicht vor.

- Trinkwasser/Abwasser: 6.438,510 m³
- Brunnenwasser zur Rasenbewässerung: 4.380,515 m³

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.

Standort	Fraktion	Artikel	AVV Nummer	Menge
Dynamo Trainingszentrum , Messering 18 , 01067 Dresden	Papier	sort. gem. Altpapier 1.02	200101	100,1 cbm
	Organ. Abfall	Gruenschnitt	200201	37,40 t
	Organ. Abfall	Gruenschnitt	200201	45,36 t
	Organ. Abfall	Fettabscheiderinhalte	200125	5,0 cbm
	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	110,0 cbm
	Organ. Abfall	peisereste /cbm Zul.Nr.: 1426200063	200108	4,1 cbm
Nachwuchsleistungszentrum , Messering 4 , 01067 Dresden	Aktenvern.	Akten z. Vernichtung SK2, P-3	200101	0,2 cbm
	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	55,0 cbm
SG Dynamo Dresden e. V. , Enderstr. 94 , 01277 Dresden	Papier	Kaufhausaltpapier 1.04	200101	28,6 cbm
	Aktenvern.	Akten z. Vernichtung SK2, P-3	200101	1,0 cbm
SG Dynamo Dresden e. V. , Messealle/Parkplatz Futrinne , 01067 Dresden	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	2,4 cbm
SG Dynamo Dresden e. V. , Pieschener Allee 1 , 01067 Dresden	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	12,1 cbm
Dynamo Dresden e. V. , Pieschener Allee / Volksfestgelände , 01067 Dresden	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	4,4 cbm
SG Dynamo Dresden e. V. , Schlesischer Platz 1 , 01097 Dresden	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	1,1 cbm
	AzV	gem. Verpackungen §4(1)GewAbfV	150106	2,2 cbm
SG Dynamo Dresden Merchandising GmbH , Lennestr. 12 , 01069 Dresden	Papier	sort. gem. Altpapier 1.02	200101	260,0 cbm
	Kunststoff	PE Gewerbemischfolie	150102	59,4 cbm
Stadion Dresden - Eingang Nord , Lennestr. 12 , 01069 Dresden	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	69,6 cbm
Stadion Dresden - Eingang Sued , Lennestr. 12 , 01069 Dresden	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	44,6 cbm
Stadion Dresden - Eingang West , Lennestr. 12 , 01069 Dresden	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	57,4 cbm
Stadion Dresden , Lennestr. , 01069 Dresden	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	1,98 t
	AzV	gem. Siedlungsabfaelle §4(1)GewAbfV	200301	636,9 cbm
Stadion Dresden , Lennestr. 12 , 01069 Dresden	Glas	Mischglas	150107	2,43 t

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die SG Dynamo Dresden hat in der Saison 2023/2024 erstmal die THG-Emissionen der Geschäftstätigkeiten gemessen. Diese Erhebung, welche in Zusammenarbeit mit dem Partner Veolia entstand, legt die Wurzeln und ist der Benchmark für eine künftige jährliche Berechnung und folgende SOLL-IST Analysen. Die Erhebung betrachtet den Zeitraum vom 01.07.2023 – 30.06.2024 und bezieht alle 3 Scopes des Greenhouse Gas Protocols ein.

Rund 90,1 % der Gesamtemissionen entfallen auf Scope 3 Emissionen. Mit ca. 86% an den Gesamtemissionen wurden „Fan-Aktivitäten“ hierbei als

Hauptemissionsquelle identifiziert. Hierunter sind insbesondere solche Emissionen zu verstehen, die mit der An- und Abreise der Fans an den Spieltagen der SGD verbunden sind, sowie dem Einkauf von Merchandise Artikeln durch die Fans. Den zweitgrößten Anteil mit rund 10% an den Gesamtemissionen machen Emissionen aus Energieverbräuchen aus. Diese verteilen sich auf die Scopes 1 (direkte Emissionen: 4,2%) und 2 (indirekte Emissionen: 5,6%) und umfassen u.a. die Verbrennung von Erdgas zur Beheizung bei SGD-eigenen Gebäuden und Objekten sowie den Betrieb des Fuhrparks.

Aufgrund des Pilotcharakters der vorgenannten THG-Bilanzierung ist die Definition und Festlegung quantitativer Reduktionsziele noch im Gang. Grundsätzlich verfolgt die SGD dabei jedoch den Ansatz einer priorisierten Betrachtung der vorgenannten Hauptemissionsquellen und möchte hiermit beginnend einen Maßnahmenplan zur nachhaltigen Emissionssenkung gestalten. Ein weiteres Ziel ist zudem die kontinuierliche Verbesserung der Datenbasis, einschließlich der notwendigen Struktur zur hochwertigen Datensammlung und hierauf aufbauend die jährliche Aktualisierung der THG-Bilanz.

Aus Sicht der SGD ergeben sich, vorbehaltlich einer tiefergehenden Analyse in den Folgejahren, bereits aus der Ersterhebung der THG-Bilanz die folgenden möglichen Reduktionspotentiale entlang der Hauptemissionstreiber:

1. Fan Mobilität

- a. Stärkere Empfehlung zur Nutzung des ÖPNV und von organisierten Gruppenreisen über die SGD / beispielhaft sei hier zudem auf die Initiative der DFL zum Auf- und Ausbau eines Mitfahrportals verwiesen
- b. Für weiterführende Analysen und die Ableitung von spezifischen Maßnahmen werden weitergehende Analyse und Datenerhebungen angestrebt

2. Energieverbrauch

- a.

3. Merchandising:

- a. Umstieg auf emissionsärmere Alternativen im Einkauf von Produkten
- b. Bewusste Überführung gebrauchter Artikel in Recyclingkreisläufe z.B. durch Rücknahme- und Tauschsysteme

4. Spielbetrieb:

- a. Einsatz emissionsarmer/zirkulärer Alternativen z.B. beim Einkauf von Spielerkleidung, Mannschafts- und Stadion-Catering oder auch Mannschafts-Mobilität.
- Aspekt 4 Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aufgrund der Ersterhebung der THG-Bilanz 2023/2024 wurden noch keine

quantifizierbaren Ziele formuliert. Somit kann auch keine Zielerreichung aufgezeigt werden.

Die Berechnung der THG-Bilanz erfolgte erstmals für die hier beschriebene Saison 2023/24 und dient somit als Basisjahr für künftige Folgeerhebungen. Die Berechnung der Emissionen erfolgte anhand der methodischen Grundlagen des GHG-Protokolls sowie weiterer ergänzender Quellen (u.a. KlimAktiv). Die verwendete Datengrundlage wird als gut eingeschätzt. An einzelnen Stellen wurden Annahmen getroffen, um die vorliegenden Grunddaten zu ergänzen.

ZUSAMMENFASSUNG SCOPE 1-3 VON SG DYNAMO DRESDEN

Zeitraum : 01.07.2023 - 30.06.2024

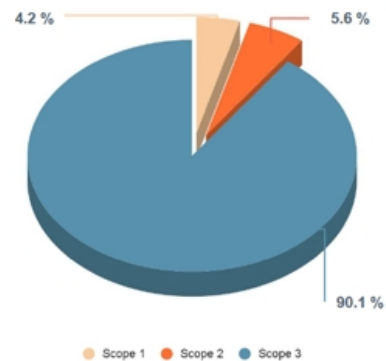
Gesamtemissionen: 6.407,2 t CO₂eq

Scope 1 (direkt): 272,3 t CO₂eq

Scope 2 (indirekt): 359,8 t CO₂eq

Scope 3 (vor-/nachgelagert): 5.775,1 t CO₂eq

Die verwendete Datengrundlage ist als gut einzuschätzen, weshalb nur wenige Annahmen getroffen wurden.



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.
 - a.) 272,3 t CO₂e
 - b.) Alle Gase gemäß GHG, insbesondere: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃
 - c.) /
 - d.) Ersterhebung, daher kein Basisjahr
 - e.) *Base Carbon ADEME, DBEIS, UBA, GEMIS, EcoInvent 3.5 / GWP 100*
 - f.) Operative Kontrolle
 - g.) Greenhouse Gas Protocol / A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION

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.

a.) 359,8 t CO₂e

b.) /

c.) Alle Gase gemäß GHG, insbesondere: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃

d.) Ersterhebung, daher kein Basisjahr

e.) *Base Carbon ADEME, DBEIS, UBA, GEMIS, EcoInvent 3.5 / GWP 100*

f.) Operative Kontrolle

g.) Greenhouse Gas Protocol / A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION

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.

a.

a.) 5.775,1 t CO₂e

b.) Alle Gase gemäß GHG, insbesondere: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃

c.) /

d.) Ersterhebung, daher kein Basisjahr

e.) *Base Carbon ADEME, DBEIS, UBA, GEMIS, EcoInvent 3.5 / GWP 100*

f.) Operative Kontrolle

g.) Greenhouse Gas Protocol / A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION und für Scope 3 Berechnungen zusätzlich Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (1.0)

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.

Bisher haben wir dazu keine Daten erhoben. Ausgangspunkt wird die erstmalige Erstellung einer Treibhausgasbilanz für die Saison 2023/2024 sein, sowie eine geplante Folgeerhebung in der Saison 2024/2025. Auf Basis dieser Vergleichsdaten sollen dann konkrete quantitative und weitere qualitative Ziele gesetzt werden und Emissionseinsparungen berechnet werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Gut und wir unternehmen viel, damit sie sich bei uns wohlfühlen und ihre Gesundheit in keiner Weise bedroht wird. Das Einhalten der in Deutschland geltenden Arbeitnehmerrechte ist für uns selbstverständlich. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden durch Begehungen und das Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen und G37-Untersuchungen durch unseren Partner DEKRA gewährleistet. Regelmäßig schulen wir unsere Mitarbeitenden zum Arbeitsschutz, aber auch zu Datenschutz und unseren Complaincerregeln. Zukünftig wollen wir ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement mit präventiven Maßnahmen einführen.

Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden auf vielen Wegen und in vielen Belangen sehr intensiv. Durch unseren internen Newsletter informieren wir sie über alle wichtigen Entwicklungen innerhalb unseres Unternehmens. Alle sechs Wochen laden wir zusätzlich zu Informationsrunden ein, an denen alle Mitarbeitenden teilnehmen können. Dort findet ein reger Austausch statt. Viele Themen werden auch in unseren Team-Meetings diskutiert. Auf Wünsche unserer Arbeitnehmer – etwa zur Ausstattung ihres Arbeitsplatzes – gehen wir im direkten Gespräch ein. Damit sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen, stellen wir in den Pausenräumen Getränke und Lebensmittel zur Verfügung. Um die Gesundheit zu erhalten, ermöglichen wir außerdem einen vergünstigten Zugang zu einem Fitnessstudio.

Wir haben alle Mitarbeitenden im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als Stakeholder befragt und berücksichtigen ihre Ansichten und Wünsche bei unserer weiteren Nachhaltigkeitsplanung. Zu speziellen Nachhaltigkeitsthemen bitten wir gezielt unsere Mitarbeitenden um ihre Meinung. In der Projektgruppe Nachhaltigkeit sind Fachkräfte aus allen Fachbereichen vertreten und können so diese Themen in ihre Bereiche hineintragen, andererseits aber auch



Vorschläge, Ideen und Wünsche aus ihren Abteilungen einbringen. Da das Thema Nachhaltigkeit bei unserer Geschäftsführung angesiedelt ist, können mögliche Themen auch fachbereichsübergreifend koordiniert und vorangetrieben werden. Über unsere diversen Informationskanäle halten wir alle Mitarbeitenden auf dem Laufenden, was bei uns, aber auch im Verband in Bezug auf Nachhaltigkeit passiert.

Unser Unternehmen ist nur in Deutschland tätig.

Uns sind keine Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen bekannt, die sich negativ auf Arbeitnehmerrechte auswirken könnten.

15. Chancengerechtigkeit

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

Integration und Chancengleichheit werden bei uns gelebt. Bei Dynamo Dresden arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, mit unterschiedlicher Religion und unterschiedlicher Herkunft, mit und ohne Behinderung gut zusammen. Unser Verhaltenskodex unterstreicht, dass wir keinerlei Diskriminierung oder Rassismus dulden. Konkrete Ziele haben wir uns in diesem Bereich bisher allerdings nicht gesetzt. Aus historischen Gründen ist die Zahl weiblicher Mitarbeiterinnen in unserem Unternehmen vergleichsweise klein. Einen wichtigen Schritt hin zu mehr Chancengleichheit haben wir mit der Frauenmannschaft getan, die in der Saison 2024/25 in der Kreisoberliga startete. Beim Recruiting achten wir darauf, dass wir rein nach Kenntnissen und Fähigkeiten auswählen. Die Bezahlung unserer Mitarbeitenden basiert auf Gehaltsbändern vergleichbarer Positionen. Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede lehnen wir ab.

Bei uns haben grundsätzlich alle administrativ und organisatorisch tätigen Mitarbeitenden die Möglichkeit, zweimal pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Wenn es aufgrund einer persönlichen Situation nötig ist, ermöglichen wir in Sonderfällen auch nach Absprache zusätzliche Homeoffice-Tage. Ebenso ist eine Beschäftigung in Teilzeit möglich, um Familie und Beruf besser koordinieren zu können. Hilfreich ist dabei auch unsere Gleitzeitregelung: Abgesehen von Team-Terminen können die Mitarbeitenden selbst über Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit entscheiden. Für Menschen mit Behinderung

schaffen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten vor Ort die Voraussetzungen, damit diese gut arbeiten können. Unsere Arbeitsgruppe Inklusion widmet sich speziell diesem Thema, um das gesamte Team für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren. Auch bei der Planung von Veranstaltungen nehmen wir diese Perspektive mit auf. Um unsere Mitarbeitenden noch besser fortzubilden, planen wir eine Schulungsplattform, die genau auf unsere Bedarfe abgestimmt ist.

Wir haben uns bisher keine messbaren Ziele im Bereich Chancengerechtigkeit gesetzt. Als Verein möchten wir jedoch bestmöglich dazu beitragen, alle unsere Mitarbeitenden zu unterstützen.

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.

Unsere Mitarbeitenden machen die SGD aus. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass sie auch langfristig bei uns bleiben. Quantitative Ziele haben wir uns dabei bislang nicht gesetzt. Aber wenn es individuell Probleme gibt, so suchen wir geeignete Lösungen. Schulungen ermöglichen wir ebenfalls individuell anhand der Bedarfe und den Interessen der Mitarbeitenden. Besonders stark priorisieren wir das Thema Digitalisierung. Einerseits wollen wir interne Prozesse optimieren, um ein effizienteres Arbeiten zu ermöglichen; andererseits wollen wir alle Mitarbeitenden so schulen, dass sie erforderliche IT-Abläufe und Programme (etwa SAP oder spezifische Tools) gut beherrschen und sich damit sicher fühlen. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit präventiven Maßnahmen ist in Planung. Dem demographischen Wandel begegnen wir dadurch, dass wir neben kontinuierlicher Schulung aller Mitarbeitenden Werkstudierende einstellen und ein Duales Studium anbieten. Außerdem ermöglichen wir regelmäßig Praktika. So holen wir junge, gut ausgebildete Menschen ins Unternehmen. Nach der Übernahme führen wir sie langfristig an neue Aufgaben heran und bieten ihnen Weiterbildungen, um sie ans Unternehmen zu binden und persönlich zu fördern.

Für Weiterbildungen haben wir jährlich ein festes Budget eingeplant. Damit können sich Mitarbeitende beispielsweise im Sicherheitsmanagement weiterbilden lassen oder zu Tagungen fahren. In unseren jährlichen Feedback-Gesprächen erfragen wir, wohin sich eine Person entwickeln möchte und überlegen gemeinsam, welche Weiterbildungen dabei helfen könnten. Mit Mitarbeitenden, die aufgrund von Krankheit oder Elternzeit ausfallen, bleiben

wir im Gespräch, damit sie sich weiter eingebunden fühlen. Langzeiterkrankte werden über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement Schritt für Schritt wieder an ihren Arbeitsbereich herangeführt. Alleine ersten Halbjahr 2024 haben 16 Mitarbeitende externe Fortbildungen wahrgenommen, mit einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer von rund 8 Stunden. Weiterbildungsinhalte waren dabei z.B. Arbeitspsychologie oder Buchhaltungsseminare. Zudem bieten wir regelmäßig interne Fortbildungen zu verschiedenen Themen (z.B. Verhaltenskodex u.a.) an.

Wir haben uns keine messbaren Ziele für die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden gesetzt.

Wieviel Geld wir in die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden investieren können, hängt bei uns stark vom sportlichen Erfolg ab. So besteht die Gefahr, dass uns bei einem sehr schnellen Aufstieg (in die 2. oder 1. Liga) qualifiziertes Personal fehlen könnte.

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.

Wir hatten im Berichtszeitraum keine arbeitsbedingten Todesfälle. Bei unseren Verwaltungsangestellten gab es auch keine arbeitsbedingten Verletzungen. Nur bei den Fußballern kam es sportbedingt zu Verletzungen.

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.

Es gibt keine Mitarbeiter-Ausschüsse, in denen Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz entwickelt werden.

In Zusammenarbeit mit unserem Partner DEKRA findet jährlich eine Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzbegehung statt, um auf eventuelle Risiken hinzuweisen. Zudem soll zukünftig über geeignete BGM-Maßnahmen auch vorbeugend gegen gesundheitsrisiken der Mitarbeitenden vorgegangen werden.

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.

Weibliche Angestellte haben im Jahr 2024 durchschnittlich 6,75 Stunden an Fortbildungen teilgenommen, männliche Angestellte durchschnittlich 10,11 Stunden. Teamleiter*innen haben mit jeweils 16 Stunden mehr Fortbildungen gemacht als andere Mitarbeitende. Insgesamt nahmen im ersten Halbjahr 2024 16 Mitarbeitende externe Fort- und Weiterbildungen wahr. Diese Zahlen drücken ausschließlich externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aus. Hinzu

kommen nicht erfasste, aber regelmäßig durchgeführte interne Fort- und Weiterbildungsstunden.

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

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

a. Im Aufsichtsrat der SG Dynamo Dresden sitzen acht Männer und eine Frau, also sind 89 Prozent Männer und elf Prozent Frauen. Fünf Menschen im Aufsichtsrat sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und vier über 50 Jahre. Das Präsidium besteht zu 100 Prozent aus Männern. Zwei Drittel davon sind über 50 Jahre alt, ein Drittel zwischen 30 und 50 Jahren.

b. keine Daten vorhanden

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.

Über unser Hinweisgebertool wurden uns im Berichtszeitraum keine Begebenheiten gemeldet. Auch intern bei uns im Unternehmen und in unserem Nachwuchsbereich wurden keine Fälle von Diskriminierung an uns herangetragen. Während der Fußballspiele im Stadion haben wir eine Anlaufstelle eingerichtet, an die sich Betroffene von sexueller Gewalt richten können. Dort bekommen sie Hilfe und können selbst entscheiden, wie sie weiter mit dem von ihnen Erlebten umgehen wollen. Die anonymisierten Zahlen dienen dazu, das Sicherheitskonzept weiterzuentwickeln und potenzielle Angsträume zu identifizieren und zu beseitigen.

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 erarbeiten gerade einen Lieferantenkodex, der zukünftig alle Kooperationspartner auf das Einhalten grundlegender Menschenrechte verpflichtet. In diesem Verhaltenskodex sind alle grundlegenden Themen wie Gesundheitsschutz, Fairness, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz abgedeckt. Zukünftig wollen wir unseren kompletten Einkauf über eine zentrale Stelle abwickeln; so können wir noch gezielter darauf achten, dass alle Lieferanten diesen Kodex einhalten. Schon lange versuchen wir, wo es möglich ist, regional einzukaufen. In unserem Unternehmen halten wir selbstverständlich die Menschenrechte ein und befolgen die diesbezüglichen deutschen Gesetze.

Die SGD beachtet selbstverständlich alle für den Verein geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechts, so zum Beispiel das Mindestlohngesetz oder das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Der Teamgedanke ist uns sehr wichtig – dazu gehört auch, dass sich alle fair behandeln und ein wertschätzendes Miteinander herrscht. Zukünftig wenden wir den Lieferantenkodex bei allen Einkäufen an, insbesondere auch für die SG Dynamo Dresden Merchandising GmbH. Dadurch können wir gewährleisten, dass auch die von uns vertriebenen Merchandising-Produkte ohne Kinder- oder Zwangsarbeit und mit vertraglichen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Zukünftig dient auch unser Verhaltenskodex als Grundlage für das Einhalten von Menschenrechten.

Bisher haben wir keine Ziele bezüglich der Menschenrechte formuliert, da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist. Mit dem Erstellen unseres Lieferantenkodex haben wir uns jedoch das Ziel gegeben, dass zukünftig alle Lieferanten diesen einhalten.

Aus unserer Sicht gibt es in unserer Geschäftstätigkeit keine wesentlichen Risiken für die Menschenrechte, da sich unser Kerngeschäft in Dresden abspielt und wir dort die Einhaltung aller Arbeitnehmer-Rechte kontrollieren können. Zwar überblicken wir derzeit nicht die gesamte Lieferkette unserer Merchandising-Produkte; mit unserem Lieferantenkodex hoffen wir jedoch, alle Unwägbarkeiten diesbezüglich aufzulösen.

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“.

Aktuell werden Investitionsvereinbarungen der SG Dynamo Dresden nicht innerhalb eines regelmäßigen, fest definierten Verfahrens auf Menschenrechtsaspekte überprüft.

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

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

Aktuell werden Geschäftsstandorte der SG Dynamo Dresden nicht innerhalb eines regelmäßigen, fest definierten Verfahrens auf Menschenrechtsaspekte überprüft. Alle Geschäftsstandorte befinden sich jedoch in Deutschland und unterliegen deutschem Arbeitsrecht.

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.

Bisher werden unsere Lieferanten nicht systematisch nach sozialen Kriterien bewertet. Mit Inkrafttreten unseres Lieferantenkodex werden soziale Kriterien jedoch eine Rolle bei der Auswahl von Lieferanten spielen

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.

Aktuell existiert kein regelmäßiges, fest definiertes Prüfverfahren der Lieferketten der SG Dynamo Dresden auf soziale Auswirkungen. Bisher wurden uns keine negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die SGD unterstützt zahlreiche lokale Projekte, etwa für bedürftige Kinder und Jugendliche in der Region Dresden. Das Dynamo-Nachwuchsleistungszentrum fokussiert sich darauf, junge Talente zu fördern und die gesellschaftliche Integration durch den Sport zu stärken. Wichtig ist der SGD auch die Integration von Menschen mit Behinderung. Zum einen wurden barrierefreie Zugänge geschaffen, zum anderen gibt es spezielle Fanprojekte für Menschen mit Behinderung. In verschiedenen Projekten arbeitet die SGD mit lokalen und nationalen Organisationen zusammen, um gemeinsam gegen Rassismus, Diskriminierung und Gewalt bei Fußballspielen vorzugehen. •Förderung der lokalen Wirtschaft: Dynamo Dresden ist stark in die regionale Wirtschaft eingebunden, kooperiert mit lokalen Sponsoren und bietet zahlreichen kleineren Unternehmen die Möglichkeit, sich durch Partnerschaften zu präsentieren.

- Fair Play im Sport: Der Verein hat sich verpflichtet, den fairen Wettbewerb zu fördern und für Chancengleichheit im Sport einzutreten, was auch die Integrität des Vereins stärkt.
- Transparente Kommunikation: Der Verein informiert regelmäßig seine Fans und die Öffentlichkeit über wichtige Entscheidungen und Entwicklungen.
- Fanarbeit: Unterstützung von Fan-Initiativen und Förderung einer positiven Fan-Kultur.
- Sicherheit im Stadion: Sicherstellung der Sicherheit und des Wohlbefindens der Zuschauer durch enge Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbehörden.
- Fanservice und Engagement: Direkter Austausch mit den Fans durch Veranstaltungen, Umfragen und Fanzusammenkünfte.

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.

a.

i.) Umsatzerlöse in der Saison 2023/2024: 24.471.645,54 / Gesamterlöse: 31.761.869,21 €

Zu ii.) Betriebskosten: 15.636.451,06 € / Löhne und Leistungen für Angestellte: 12.212.983,37 € / Investitionen: 1.157.048,59 € / Zahlungen an den Staat: 988.781,88 € / Zahlungen an Kapitalgeber: 167.847,60 €

Zu iii.) 1.598.756,71 €

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.

Die aktuelle Gesetzgebung zur Lieferkette und Nachhaltigkeitsberichterstattung hat Auswirkungen auf unseren Verein. Wir haben jedoch keine Eingaben dazu gemacht. Politischen Einfluss übt die DFL (Deutsche Fußball Liga) aus, der wir bislang aber nicht direkt angehören. Als Verein sind wir unpolitisch und unparteiisch. Wir spenden an keine politischen Parteien oder Politiker und sind auch in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied.

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.

Die SGD hat im Berichtszeitraum keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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



Wir führen gerade einen Verhaltenskodex ein, der in allen Bereichen regelt, was zulässig ist und was nicht. Insbesondere wird dort klar festgelegt, dass in keiner Form Geschenke oder Vergünstigungen angenommen oder gewährt werden dürfen. Wir haben auch ein Hinweisgebersystem eingeführt, über das – auch anonym – mögliche Verstöße gegen unsere Complianceregeln gemeldet werden können. Unser Arbeitsschutzbeauftragter kümmert sich um das Einhalten aller Gesetze diesbezüglich. Unser Datenschutzbeauftragter schult unsere Mitarbeitenden zum richtigen Umgang mit Daten und sorgt dafür, dass in diesem Bereich der notwendige Schutz gewährleistet ist. Richtlinien und Geschäftsanweisungen vermitteln bei vielen Themen des Alltags die richtige Herangehensweise.

Unsere Fachabteilungen und – wo nötig und sinnvoll – unsere Geschäftsführung überprüfen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und Strategien. Falls ein Verstoß gegen unsere Regeln auffällt, wird er sofort thematisiert und sanktioniert.

Bisher gibt es keinen Compliancebeauftragten bei der SGD, nur eine verantwortliche Person für das Hinweisgeberschutzsystem. Die Führungskräfte achten jedoch auf das Einhalten der Regeln und Vorschriften. Die Gesamtverantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung.

Bisher gibt es keine spezifische Sensibilisierung für dieses Thema bei der SGD. Eine Schulung dazu für alle Teamleitenden wird aber geplant.

Bisher haben wir uns zum gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten keine Ziele gesetzt. Wir erarbeiten jedoch gerade einen Verhaltenskodex, der demnächst für alle Mitarbeitenden gelten soll, und der alle wichtigen Themen in diesem Zusammenhang abdeckt.

Uns sind keine wesentlichen Risiken bekannt, die sich aus unserer Tätigkeit ergeben könnten. Indirekt könnte man die Gefahr von Sportwetten und eine externe Beeinflussung des Spielgeschehens (Manipulation) anführen. Dieses Risiko wird aufgrund der geltenden Compliance und Sicherheitsrisiken im professionellen Fußball allgemein und bei der SGD im Speziellen jedoch als gering eingeschätzt.

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.

Unsere Betriebsstätten wurden bisher nicht auf Korruptionsrisiken geprüft.

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.

Uns wurden bisher keine Fälle von Korruption bekannt.



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.

Wir halten alle Gesetze und Vorschriften ein und hatten diesbezüglich im Berichtszeitraum auch keine Probleme mit den Ordnungskräften und Behörden.

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.