

WIN-Charta

Nachhaltigkeitsbericht 2019

der Staatlichen Toto-Lotto GmbH

Inhaltsverzeichnis

1	ÜBER UNS	3
2	DIE WIN-CHARTA	4-6
3	CHECKLISTE UNSERES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS	6-7
4	UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN	7-8
5	ZIELSETZUNG ZU DEN SCHWERPUNKTTHEMEN	8
	5.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte	8-10
	5.2 Mitarbeiterwohlbefinden	11-12
	5.3 Energie und Emissionen	12-15
6	WEITERE AKTIVITÄTEN	15-22
7	UNSER WIN!-PROJEKT	22
	7.1 Bienenvölker	22
	7.2 Mitarbeiterwettbewerb	22-23
8	KONTAKTINFORMATIONEN	24

1 ÜBER UNS

Unternehmensdarstellung

Die Staatliche Toto-Lotto GmbH Baden-Württemberg (= STLG) führt im Auftrag des Landes Baden-Württemberg auf gesetzlicher Grundlage Lotterien und Wetten durch. Die STLG erfüllt somit einen ordnungspolitischen Auftrag zur Kanalisierung des natürlichen Spielbedürfnisses der Bevölkerung in geordnete Bahnen. Die Reinerträge fließen in den Landeshaushalt und werden dort zu einem großen Teil über den Wettmittelfonds zur Förderung von Sport, Kunst und Kultur, Denkmalpflege und Sozialem verwendet. Über die Verteilung der Fördergelder bestimmen die Fachministerien.

Eine Sonderrolle nehmen die Privatlotterien Glücksspirale und Sieger-Chance ein. Ihre Erträge fließen an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, den Deutschen Olympischen Sportbund, den Landessportverband Baden-Württemberg, die Deutsche Stiftung Denkmalschutz, die Denkmalstiftung Baden-Württemberg sowie an das Land Baden-Württemberg zur Förderung von Umwelt- und Naturschutzprojekten.

Mit den Zielen der WIN-Charta, die wir in unserem Unternehmen anwenden, setzen wir Maßstäbe, an denen wir uns orientieren und messen lassen. Sie sind Ausdruck unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung gegenüber unserem Eigentümer, dem Land Baden-Württemberg, der Öffentlichkeit, den Spielteilnehmern und Verbrauchern, sowie unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern.

Die STLG ist seit dem Jahr 2008 nach den strengen Sicherheitsstandards gemäß den ISO 27001 und WLA SCS zertifiziert.

Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeit im Unternehmens erforderlich sind und somit die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen im Unternehmen widerspiegeln.

2 DIE WIN-CHARTA

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennt sich die STLG zu ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung für die Region und das Land Baden-Württemberg, wo wir wirtschaftlich tätig sind.

Die zwölf Leitsätze der WIN-Charta

Die folgenden zwölf Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis gemäß den aktuellen Vorgaben des Landes Baden-Württemberg.

Menschenrechte, Sozial - & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte:

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen:

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen:

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen:

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

Leitsatz 06 – Produktverantwortung:

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen:

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen:

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 10 – Anti-Korruption:

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert:

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken:

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3 CHECKLISTE UNSERES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS

Die Gesellschaft hat die WIN-Charta im November 2017 unterzeichnet.

Übersicht über die Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1	X	X	X
Leitsatz 2	X	X	X
Leitsatz 3		X	X
Leitsatz 4		X	
Leitsatz 5	X	X	X
Leitsatz 6		X	
Leitsatz 7		X	
Leitsatz 8		X	
Leitsatz 9		X	X
Leitsatz 10		X	
Leitsatz 11		X	X
Leitsatz 12		X	X

Die qualitative Dokumentation beschreibt hierbei die aktuelle Situation sowie die Resultate in Bezug auf die im Zielkonzept dargestellten Maßnahmen im Unternehmen. Begründet man diese Ergebnisse noch zusätzlich mit quantitativen Indikatoren (gemessenen Daten), so wird das Ergebnis um eine quantitative Dokumentation ergänzt.

Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort:

Das über den Wettmittelfonds des Landes Baden-Württemberg hinausgehende Engagement der STLG findet neben einem kleineren Spendenbudget schwerpunktmäßig im Bereich des Sponsorings statt. Die Art der Förderung ist in den meisten Fällen finanzieller Art.

Dieses Engagement umfasst – verteilt über das gesamte Land - zahlreiche Projekte, welche von der Unternehmenskommunikation der STLG aktiv betreut werden. Eine umfassende Darstellung des Engagements erfolgt im Jahresrückblick unserer Öffentlichkeitsarbeit.

4 UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im Geschäftsjahr 2019 konzentriert sich die STLG schwerpunktmäßig auf folgende Leitsätze der WIN-Charta:

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte:

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen:

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

WARUM SIND UNS DIESE LEITSÄTZE WICHTIG?

Menschen- und Arbeitnehmerrechte:

Die STLG stellt rund 190 Menschen einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter bilden das Fundament des Unternehmens, daher möchten wir sie schützen und deren Rechte wahren. Vor dem Hintergrund der Globalisierung und den damit verbundenen unternehmenspolitischen Herausforderungen wollen wir die entsprechenden Rahmenbedingungen für ein harmonisches Miteinander schaffen. Diese Selbstverständlichkeit leben wir in unserem Unternehmen und möchten auch unsere Geschäftspartner aktiv einbinden.

Mitarbeiterwohlbefinden:

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wirkt sich auf Leistung und Kreativität der Arbeitsergebnisse positiv aus. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sichern den Erhalt des Unternehmens und damit auch den Erhalt unserer Arbeitsplätze. Wir investieren daher nachhaltig in die Ressource Mensch, da uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr am Herzen liegt.

Energie und Emission:

Die STLG hat sich zum Ziel gesetzt, alle betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse auf einen möglichst sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen auszurichten. Mit einem aktiven Gebäudemanagement hält die STLG die negativen Auswirkungen auf die Umwelt am Standort Stuttgart gering, ohne die Infrastruktur, die vorhandenen Arbeitsplätze sowie das Arbeits- und Betriebsklima zu beeinträchtigen. Das Umweltengagement wird auch in Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt.

Des Weiteren ist die Mobilität ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl und hat somit Auswirkungen auf die persönliche Bindung an den Arbeitgeber. Allerdings hat die betriebliche und private Mobilität durch die mit ihr einhergehenden Emissionen negative Effekte auf unsere betriebliche Umwelt- und Klimabilanz. Mobilität hat somit immer einen direkten Einfluss auf die Gesundheit aller in der Region lebenden Menschen.

Ein effektives Mobilitätsmanagement nimmt deshalb bei der STLG einen besonderen Stellenwert ein. Ziel unseres Mobilitätsmanagements ist, betriebliche und persönliche Einsparpotenziale zu nutzen.

5 ZIELSETZUNG ZU DEN SCHWERPUNKTTHEMEN**5.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte****Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte:**

Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und Vielfalt und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserem Unternehmen.

Zielsetzung:

Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte in dem wir Chancengleichheit sichern und fördern. In all unseren unternehmerischen Prozessen und Arbeitsabläufen achten wir darauf, jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung zu verhindern. Neben einem breiten kulturellen Hintergrund wird eine Belegschaft, die sich durch eine diversifizierte Struktur hinsichtlich der Altersgruppen und der Geschlechter auszeichnet, auch ihren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten.

Ergriffene Maßnahmen:

Einen besonders hohen Stellenwert nimmt für die Geschäftsleitung der STLG das Thema Wertschätzung ein. Die Mitarbeiter stehen als Menschen im Mittelpunkt, was sich auch in den überdurchschnittlichen Investitionen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie an den zahlreichen sozialen Aktivitäten widerspiegelt. Im Rahmen einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sind in der Vergangenheit folgende Konzepte und Maßnahmen umgesetzt worden:

- ▶ Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts,
- ▶ fundierte Ausbildung und Betreuung aller neuen Mitarbeiter und Auszubildenden,
- ▶ vielfältiges Angebot an Weiterbildungs- und Gesundheitsmaßnahmen,
- ▶ ein regelmäßig stattfindender partnerschaftlicher Dialog „MehrWert“ (Mitarbeitergespräche),
- ▶ leistungsgerechte Vergütung aller Mitarbeiter sowie umfangreiche Sozialleistungen.

Ergebnisse und Entwicklung:

Es ist selbstverständlich, die Rechte der Mitarbeiter zu schützen und sie zuvorkommend auf alle Möglichkeiten innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen aufmerksam zu machen. Wir bieten mit unserem Haustarifvertrag, den wir auch langfristig fortsetzen möchten, optimale Bedingungen auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Wir bevorzugen es, unseren Mitarbeiter eine langfristige Perspektive im Unternehmen zu ermöglichen und legen hohen Wert auf langfristige Arbeitsverhältnisse. So liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter bei rund sechzehn Jahren.

Die Wahrung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte beginnt bei uns schon bei der Gleichstellung von Mann und Frau, besonders in Bezug auf die Lohn- und Gehaltsstrukturen. Das Recht auf Fortbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Dies wird dadurch deutlich, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Auswahl und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Mit regelmäßig stattfindenden Betriebsfesten und der Teilnahmemöglichkeit an diversen kulturellen Veranstaltungen möchten wir Anreize schaffen, das abteilungsübergreifende Zusammengehörigkeitsgefühl zu fördern um sich kennenzulernen und auszutauschen. Diese außerbetrieblichen Aktionen werden von der Belegschaft weitestgehend positiv angenommen und spiegeln sich im täglichen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander wider.

Im Jahr 2019 stehen insbesondere die Förderung von Kreativität und Innovation im Fokus. Zum einen organisiert das Unternehmen regelmäßig hausinterne Weiterbildungsmaßnahmen, die sowohl von externen Referenten als auch von den Mitarbeitern selbst durchgeführt werden. Zum anderen besuchen die Mitarbeiter Weiterbildungsveranstaltungen externer Seminaranbieter. Der jeweilige Bedarf wird in einem jährlich stattfindenden „partnerschaftlichen Dialog“ zwischen Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam erörtert.

Indikatoren:

Es ist uns auch in Zukunft ein wichtiges Anliegen, langfristig und nachhaltig ausgerichtete Berufsperspektiven zu bieten und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv zu unterstützen.

Ausblick und Zielsetzung:

Die STLG wird auch weiterhin an der hohen Diversifikation unserer Belegschaft festhalten und alle damit einhergehenden Herausforderungen annehmen. Das wollen wir durch ein bedingungslos offenes und vorurteilsfreies Unternehmen zum Ausdruck bringen, welches seine Handlungen vollkommen unter die Prämisse der Wahrung der Menschenwürde sowie der Arbeitnehmerrechte stellt.

5.2 Mitarbeiterwohlbefinden

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

Zielsetzung:

Die Mitarbeiter der STLG spielen eine zentrale Rolle im unternehmerischen Handeln, da unser Unternehmenserfolg auf ihrem Engagement und ihrer Qualifikation basiert. Um die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten und an die Lebenssituation der Mitarbeiter anzupassen, bieten die STLG neben einer flexiblen Arbeitszeit sowie Teilzeitmöglichkeiten auch weitere umfangreiche soziale Zusatzleistungen an.

Ergriffene Maßnahmen:

Wie bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2018 beschrieben, hat die Gesellschaft umfangreiche Maßnahmen für das Mitarbeiterwohlbefinden ergriffen, vom betrieblichen Gesundheitsmanagement bis hin zu umfangreichen Weiterbildungsangeboten. Diese Maßnahmen sind zwischenzeitlich erfolgreich umgesetzt und von den Mitarbeitern positiv aufgenommen worden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Wie andere Branchen sieht sich auch der Glücksspielmarkt stetiger Entwicklung und technischem Fortschritt gegenüber. Die STLG stellt sich dieser Herausforderung mit hervorragend qualifiziertem und jederzeit motiviertem Personal. Zur Sicherstellung der hohen Qualität setzt das Unternehmen neben zielgerichteten und bedarfsorientierter Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auch auf ein umfangreiches Gesundheitsprogramm.

Um eine gesunde Lebensweise aktiv zu fördern, bietet das Unternehmen unterschiedliche Maßnahmen aus den Bereichen vitale Ernährung, Bewegung und achtsamer Umgang mit sich selbst an. Ob informative Einzelaktionen im unternehmenseigenen Betriebsrestaurant, Kochworkshops mit dem Küchenchef oder mehrwöchige Kurse zur Gesundheitsprävention – das Angebot deckt unterschiedliche Bedürfnisse ab. Falls keine der hausinternen Maßnahmen im Einzelfall Zustimmung findet, so wird auch externes gesundheitliches Engagement durch einen attraktiven Gesundheitsbonus finanziell unterstützt.

Um frühzeitig qualifiziertes Personal zu gewinnen sieht sich die STLG in der

Pflicht, jungen Menschen in Form von Ausbildungsplätzen eine interessante Perspektive im Berufsleben zu bieten. Im Berichtsjahr hat sich das Unternehmen auf die IHK-Berufe Kaufleute für Büromanagement sowie Fachinformatiker/innen der Fachrichtung Systemintegration konzentriert. Darüber hinaus werden regelmäßig Studienplätze unterschiedlicher Fachrichtungen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) vergeben. Des Weiteren bildet die STLG seit dem Jahr 2019 auch im Studiengang Informatik aus. Für das Jahr 2020 ist geplant, weitere Studienplätze in den Bereichen Medien- und Kommunikationswirtschaft, Informatik und Wirtschaftsinformatik anzubieten.

Aktuell haben wir im Bereich Informationsverarbeitung drei Auszubildende sowie im kaufmännischen Bereich vier Auszubildende beschäftigt. Im Anschluss an eine Ausbildung ist bei guten Leistungen eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis in der Regel vorgesehen.

Ausblick und Zielsetzung:

Gerade im Bereich der Mitarbeiterverantwortung möchten wir uns stetig verbessern und unsere Anstrengungen auf einem hohen Niveau halten. Daher wird auch weiterhin die „Mitarbeiterverantwortung“ ein Schwerpunktthema sein.

Damit verbunden ist aktuell auch die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterrechte. Mit Hilfe neuer Formen einer aktiven Zusammenarbeit innerhalb der Gesellschaft soll die Motivation der Mitarbeiter gesteigert und die Arbeitsplätze langfristig gesichert werden.

5.3 Energie und Emissionen

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen:

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

Zielsetzung:

Der bewusste Umgang mit Energie und Emissionswerten gehört für die STLG schon seit Jahren zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsanstrengungen. Besondere

Aufmerksamkeit widmet die STLG dem Verbrauch von Energie und Wasser sowie der CO₂-Emission unserer Firmenfahrzeuge.

Ergriffene Maßnahmen:

Der erste Schritt in Richtung einer Reduzierung des Energieverbrauchs und den damit verbundenen CO₂-Emissionen ist bereits vor fast drei Jahrzehnten mit dem Bau eines Blockheizkraftwerks erfolgt. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren folgende Maßnahmen ergriffen, um den CO₂-Ausstoß nochmals zu verringern bzw. die Energieeffizienz zu verbessern:

- ▶ Energie-Monitoring über die Leittechnik (Reduktion des Energieverbrauchs, Schwachstellenanalyse, Optimierung der Regelungen, effizientere Einzelraumregelung usw.).
- ▶ Fortlaufende Umstellung auf LED-Beleuchtungstechnik, z.B. Austausch von 200 Einbaustrahlern durch hocheffiziente LED-Technik im Betriebsrestaurant (dadurch erzielte Energiereduktion 8.500 Watt bzw. 80 %).
- ▶ Austausch der Sensorik in den Klimazentralen inkl. effizienterer Regelung in den Klimazentralen, dadurch erzielten wir einen höheren Wirkungsgrad der Anlagen.
- ▶ Großzügige Fahrgeldzuschussregelungen für Mitarbeiter bei einer Nutzung des ÖPNV.
- ▶ Bezug von 100 % Ökostrom.
- ▶ Anschaffung bzw. Nutzung von E-Fahrzeugen im Fuhrpark.

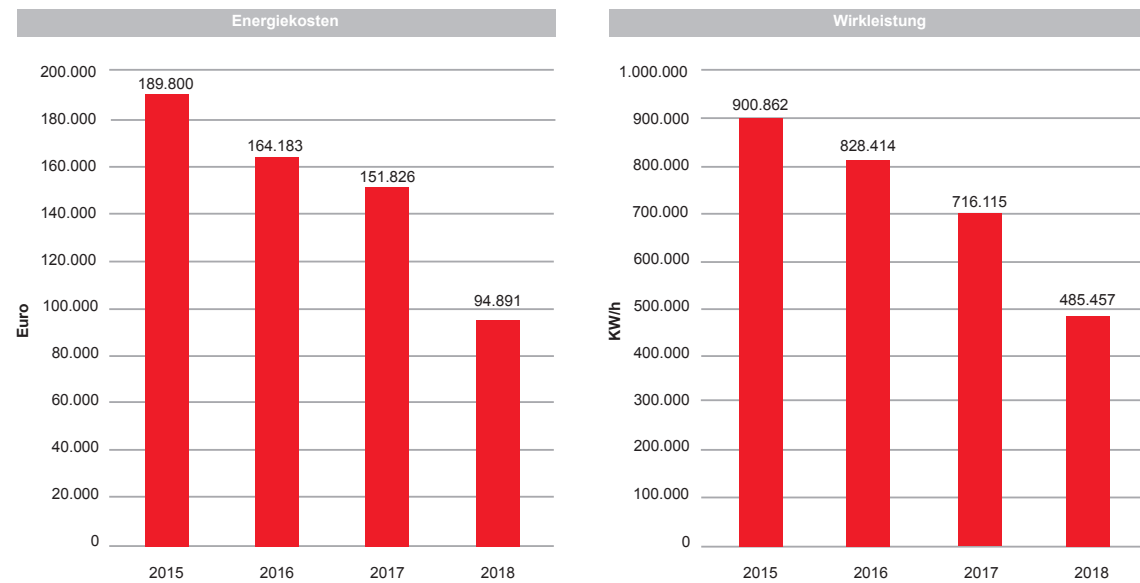
Ergebnisse und Entwicklungen:

Mit dem Ziel, die vorhandenen natürlichen Ressourcen effizient zu nutzen und deren Inanspruchnahme zu verringern, werden wir auch in Zukunft unser Gebäudemanagement mit Hilfe neuer Steuerungselemente, Überwachungsmaßnahmen und Schwachstellenanalysen kontinuierlich verbessern.

Im betrieblichen Mobilitätsmanagement möchten wir den Energieverbrauch sowie die Gesamtemission unserer Firmenfahrzeuge durch den Einsatz von weiteren E-Fahrzeugen reduzieren. Hierfür wurden insgesamt fünf Ladestationen für diese Fahrzeuggattung installiert. Diese Ladestationen stehen den Mitarbeitern der STLG kostenlos im Rahmen der gesetzlichen und steuerlichen Regelungen bis auf weiteres zur Verfügung.

Indikatoren:

ENTWICKLUNG DES VERBRAUCHS UND DER STROMKOSTEN VON 2015 BIS 2018



Umweltzertifikat:

Die STLG unterstützt durch die freiwillige Kompensation von Treibhausgas-Emissionen im Jahre 2019 das hochwertige Gold Standard Klimaschutzprojekt zum Schutz der Virunga Berggorillas und leistet damit einen wertvollen und nachhaltigen Beitrag zum Klimaschutz.

Ausblick und Zielsetzung:

Die Einsparung von Energie und CO2-Emissionen sind auch in Zukunft die Schwerpunkte unseres Umweltengagements. Der technische Fortschritt ermöglicht es, neue Projekte in diesem Bereich anzudenken, zu planen und zu realisieren.

- ▶ Für die zusätzliche Stromerzeugung zum BHKW soll im Jahr 2020 eine eigene Photovoltaikanlage auf dem Dach des Ostgebäudes installiert werden (Ziel: komplette Eigenversorgung).
- ▶ Erweiterung der E-Fahrzeuge im Fuhrpark.
- ▶ Gespräche mit (Papier-)Lieferanten, um möglichst nachhaltig produzierte Produkte beziehen zu können.
- ▶ Jährliche Erstellung eines CO2-Footprints und Umsetzung von weiteren Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

- ▶ Klimaneutralstellung der Staatlichen Toto-Lotto GmbH, die erstmals für das Jahr 2017 erfolgte, soll in der Zukunft fortgesetzt werden.
- ▶ Durchführung eines CO2-Footprints seit 2018 auch für alle sieben Tochtergesellschaften (Regionaldirektionen).

6 WEITERE AKTIVITÄTEN

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen:

Als Bestandteil der Unternehmenskultur bekennt sich die STLG zu einer offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den verschiedenen Anspruchsgruppen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ Aktiver Meinungsaustausch mit dem Gesellschafter, dem Aufsichtsrat und dem Kuratorium,
- ▶ Engagement in allen relevanten sozialen Netzwerken,
- ▶ individuelle Beratung unserer Kunden.

Ergebnisse und Entwicklung:

Diese Zusammenarbeit mit allen relevanten Anspruchsgruppen ist geprägt von einem konstruktiven und kooperativen Dialog, sowie dem Bemühen nach einem fairen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen ohne Bevorzugung oder Benachteiligung individueller Interessen.

Indikatoren:

Indikator: Soziale Medien - Follower

Die Anzahl der regelmäßigen Empfänger unserer Informationen und Nachrichten (Follower) hat sich bei Facebook wie folgt entwickelt:

2019: 64.458 Follower (Stand 31.10.2019)
 2018: 59.226 Follower
 2017: 52.929 Follower

Der aktive Meinungs- und Informationsaustausch mit den Spielteilnehmern der STLG findet hauptsächlich in den sozialen Netzwerken statt. Hieraus resultiert auch die stetige Zunahme an Followern in den letzten Jahren.

Ausblick:

Neben der Zufriedenheit unserer Kunden steht auch der offene Meinungs- und Informationsaustausch mit der Presse und den Organen der Gesellschaft im Mittelpunkt unseres Interesses.

Leitsatz 04 – Ressourcen:

Ein verantwortungsvoller Umgang mit den eingesetzten Ressourcen trägt entscheidend zur Schonung der Umwelt bei. Hierzu gehört auch die umweltschonende Verwertung nicht mehr benötigter Produkte und Verpackungen durch eine fachmännische Entsorgung.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ fachgerechte Entsorgung durch zertifizierte Betriebe,
- ▶ Inanspruchnahme nachwachsender Rohstoffe,
- ▶ nach Möglichkeit Vermeidung von gesundheitsgefährdenden und umweltschädlichen Materialien.

Ergebnisse und Entwicklung:

Die STLG setzt bei der Beschaffung von Spielscheinpapier, Thermorollen für Spielquittungen und sonstige Materialien auf umweltgerechte Produkte. Hierbei werden besonders Produkte mit anerkannten Umweltlabels bevorzugt. Verpackungsmaterialien werden konsequent reduziert und ordnungsgemäß entsorgt.

Ausblick:

Die STLG wird sich auch in Zukunft bei der Auswahl ihrer einzukaufenden Produkte an den aktuellen Umweltauflagen orientieren.

Leitsatz 06 – Produktverantwortung:

Die STLG übernimmt für ihr Spielangebot und die damit verbundenen Arbeitsprozesse und Dienstleistungen im Hinblick auf eine mi-

nimale Umweltbelastung, Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbestimmungen die volle Verantwortung. Darüber hinaus muss ein wirtschaftlicher Erfolg der einzelnen Spielarten gegeben sein.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zum Thema Produktverantwortung,
- ▶ regelmäßige Überprüfung unseres Spielangebots auf die Grundsätze der WIN-Charta.

Ergebnisse und Entwicklung:

Die STLG untersucht in regelmäßigen Abständen die Wirtschaftlichkeit des Spielangebots bei den Spielarten mit einem Umsatzanteil von unter 5%. Sollte die Nachhaltigkeit dieser Spielarten in Zukunft nicht zu gewährleisten sein, trifft die Geschäftsleitung geeignete Gegenmaßnahmen bis hin zur Einstellung einer Spielart.

Ausblick:

Die STLG wird bei der Weiterentwicklung des Spielangebots darauf achten, dass die Anforderungen an eine umweltgerechte Verträglichkeit sowie Nachhaltigkeit gewährleistet ist.

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:

Wir stellen uns den Herausforderungen der Zukunft, unabhängig davon welche Markterfordernisse in Zukunft gegeben sind.

Die langfristige Sicherung des Unternehmenserfolges ist ein wichtiges Ziel für die Zukunft und somit ein fester Bestandteil unserer langfristigen Unternehmenspolitik. Dies gilt im Besonderen für die Sicherung der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ Umsetzung einer mit Hilfe einer Unternehmensberatung erarbeiteten Strategieplanung und Strategieprozesses,
- ▶ Neuorganisation des Unternehmens gemäß den Erfordernissen an eine effiziente Unternehmensstruktur,

- ▶ langfristige Personalplanung zur Sicherung der Arbeitsplätze,
- ▶ Schaffung von Stellen zur Berufsausbildung junger Menschen.

Ergebnisse und Entwicklung:

Um den Unternehmenserfolg und damit die Arbeitsplätze langfristig zu sichern, hat die STLG damit begonnen, die Ergebnisse der Strategieplanung in Verbindung mit einem Strategieprozess umzusetzen.

Ausblick:

Die Gesellschaft ist bestrebt, von den Spielteilnehmern als vertrauensvoller und langfristiger Geschäftspartner wahrgenommen zu werden. Dies soll durch ein seriöses und attraktives Spielangebot, verbunden mit einem kompetenten Kundenservice, gewährleistet werden.

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen:

Die STLG als Anbieter von Lotterien und Wetten hat sich zum Ziel gesetzt, unter Einhaltung des Spieler- und Jugendschutzes sowie der Wirtschaftlichkeit des Spielangebots, neue oder modifizierte Spielideen zu fördern.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die Fachbereiche der STLG stehen im engen Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit der Genehmigungsbehörde, den Suchtberatungsstellen und allen weiteren Interessenvertretungen, um neu- oder weiterentwickelte Spielkonzepte gemeinsam umzusetzen.

Ausblick:

Es wird seitens des Unternehmens auch weiterhin ein ausgeglichenes und risikoarmes Angebotsspektrum angestrebt. Alle neuen Angebote müssen den Anforderungen des Glücksspielstaatsvertrags einschließlich des Spieler- und Jugendschutzes entsprechen.

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen:

Wir investieren, um betriebliche Arbeitsabläufe und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Damit wollen wir insbesondere die ökonomische Nachhaltigkeit unseres Unternehmens gewährleisten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Alle Finanzentscheidungen werden unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte getroffen.

Ausblick:

Ziel ist nach wie vor, alle Investitionsentscheidungen auf Basis der Nachhaltigkeit zu treffen. Gleichwertige und umweltfreundliche Alternativen von regionalen Lieferanten sollen in der Regel den Vorzug erhalten.

Leitsatz 10 – Anti-Korruption:

Korruption und Betrug verursachen erhebliche Kosten in einem Unternehmen und gehen immer zu dessen Lasten sowie zu Lasten des Landes Baden-Württemberg als Gesellschafter. Jede Art von Korruption wird gemäß unserer Korruptionsrichtlinie sanktioniert, damit gerade das im Glücksspielwesen so wichtige Vertrauen der Spielteilnehmer nicht beschädigt wird.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ Bestellung von zwei Vertrauenspersonen für Korruptionsangelegenheiten,
- ▶ Vier-Augen-Prinzip und größtmögliche Transparenz,
- ▶ Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hinweisen möchten, können dies anonym tun.

Ergebnisse und Entwicklung:

In diesem Bereich sind der Geschäftsleitung sowie den beiden Vertrauenspersonen für Korruptionsangelegenheiten keine Auffälligkeiten bekannt.

Ausblick:

Das korrekte Vorgehen in solchen Fällen besteht in der Offenlegung und Transparenz möglicher Interessenkonflikte sowie weitreichender Kontrollverfah-

ren. Transparenz nach außen und nach innen ist wichtige Voraussetzung, um Korruption zu verhindern.

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert:

Die STLG führt im Auftrag des Landes Baden-Württemberg auf gesetzlicher Grundlage Lotterien und Wetten durch. Mit den erwirtschafteten Erträgen werden über den Wettmittelfonds des Landes die Bereiche Sport, Kunst und Kultur, Denkmalpflege und Soziales sowie mit den Erträgen der Lotterie GlücksSpirale und der Zusatzlotterie „Die Sieger-Chance“ zusätzlich der Natur- und Umweltschutz in Baden-Württemberg unterstützt.

Die Gesellschaft sieht die Förderung der Annahmestellen, insbesondere im ländlichen Bereich als eine Infrastrukturaufgabe. Hierzu entwickeln wir auch Konzepte für Kooperationen mit Partnern der Wirtschaft.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ Information über die Förderung des Gemeinwohls aus dem Wettmittelfonds und der GlücksSpirale mittels verschiedener kommunikativer Aktivitäten, z.B. Pressegespräche oder symbolische Scheckübergaben vor Ort,
- ▶ Unterstützung der regionalen Wirtschaft.

Ergebnisse und Entwicklung:

Die Förderung über den Wettmittelfonds entwickelte sich zum tragenden Modell und zur Grundlage für den Erhalt und Ausbau bedeutender gesellschaftlicher Anliegen in Baden-Württemberg. Seit Gründung der STLG im Jahr 1948 kamen rund 8,8 Mrd. € Fördergelder zusammen. Die STLG wird den an sie gestellten gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Anforderungen gerecht. Die Fördergelder schaffen Mehrwert und leisten einen wertvollen Beitrag zur Sicherung des Wohlstands und zur Steigerung der Wertschöpfung in unserem Land.

Indikatoren:

Volumen der Reinerträge, davon Anteil am Wettmittelfonds

2018: 214,4 Mio. € davon 132,4 Mio. € Wettmittelfonds

2017: 204,1 Mio. € davon 132,4 Mio. € Wettmittelfonds

2016: 219,5 Mio. € davon 132,3 Mio. € Wettmittelfonds

Ausblick:

Auch in den kommenden Jahren wird die STLG ihrer gesellschaftlichen Verantwortung mit viel Engagement nachkommen. Im baden-württembergischen Landtag wird die Zusammensetzung des Wettmittelfonds per Gesetz verabschiedet. Über die Verteilung der Fördergelder des Wettmittelfonds bestimmen die Fachministerien im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken:

Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum aktiven Handeln. In einem umfassenden Strategieprozess werden unter Einbeziehung der unteren und mittleren Führungsebene in abteilungsübergreifenden Projektgruppen neue Formen der Zusammenarbeit praktiziert, auch im Hinblick auf unternehmerische Nachhaltigkeit. Die frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmervertreter ist dabei ein wichtiges Element.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ▶ betriebliches Vorschlagswesen im Rahmen der WIN-Charta,
- ▶ aktives Risikomanagement zur Steigerung der Nachhaltigkeit,
- ▶ umfangreiche Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

Ergebnisse und Entwicklung:

Die Einbeziehung unserer Mitarbeiter als auch aller anderen Anspruchsgruppen ist Teil eines ständigen Prozesses zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit.

Ausblick:

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst. Aus diesem Grund wollen wir unsere Mitarbeiter auch weiterhin zu nachhaltigem Denken und Handeln anregen. Sie sollen in der Lage sein, mögliche Risiken und Chancen zu erkennen, zu analysieren und zu kommunizieren, um die STLG langfristig erfolgreich und zukunftsfähig zu machen.

7 UNSER WIN!-PROJEKT

Kulturelle Vielfalt, soziales Miteinander, engagierte Denkmalpflege und eine einzigartige Sport- und Vereinslandschaft zeichnen Baden-Württemberg aus. Ein Großteil der Lotto-Reinerträge kommt deshalb auch verschiedenen zweckgebundenen Förderprojekten in Sport, Kunst und Kultur, Denkmalpflege sowie sozialen Projekten zugute.

Das über den Wettmittelfonds hinausgehende Engagement der STLG findet neben dem Bereich der Spenden schwerpunktmäßig im Bereich des Sponsorings statt. Dieses Engagement umfasst über ganz Baden-Württemberg verteilte Projekte, welche von der Abteilung Unternehmenskommunikation der STLG aktiv betreut werden.

7.1 Bienenvölker

Ungeachtet dessen sind seit Sommer 2018 mehrere Bienenvölker dauerhaft zu Gast auf dem Dach des Betriebsgebäudes. Wir haben uns für dieses Projekt entschieden, da die Bienen ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Natur sind.

Die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter der STLG hoffen, mit dieser Aktion etwas zur Rettung der kleinen schwarz-gelben Tiere beizutragen. Dieses WIN-Charta Projekt wird fachkundig durch einen Bienenexperten und Imker betreut.

7.2 Mitarbeiterwettbewerb 2018

Mit der WIN-Charta bekennt sich die STLG auch gegenüber den Mitarbeitern zu einem nachhaltigen Wirtschaften. Aus diesem Grund hatte die Geschäftsleitung

die Mitarbeiter 2018 zu einem Nachhaltigkeitswettbewerb aufgerufen.

Die vier besten Ideen aus den eingegangenen Vorschlägen, aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales, prämierte eine Jury unter Einbeziehung des Betriebsrats. Dies waren:

- ▶ Nutzbarmachung des Lotto-Gartens - Urban-Gardening Projekt;
- ▶ Blühende Wiesen auf dem Firmengrundstück;
- ▶ Auszubildende zu Energie-Scouts machen;
- ▶ Wildvögeln durch den Winter helfen.

Aufgrund einer dringend notwendigen Baumaßnahme am Betriebsgebäude, bei der auch eine Begrünung der Dachgestaltung umgesetzt wurde, musste die Umsetzung dieser prämierten Mitarbeitervorschläge teilweise auf das Geschäftsjahr 2020 verschoben werden. Besonders die naturgerechte Neugestaltung der Grünflächen nach dem WIN-Charta-Leitfaden sowie die Ausbildung von Energie-Scouts ist ein wichtiger Bestandteil der WIN-Charta-Planung für 2020.

8 KONTAKTINFORMATIONEN

Ansprechpartner:

Herr Norbert Müller (Mitglied der Geschäftsleitung) oder
Herr Jan Jelonnek (Stabsstellenleiter Revision)

Impressum:

Herausgegeben am 10.12.2019 von

Staatliche Toto-Lotto GmbH Baden-Württemberg
Nordbahnhofstr. 201
70191 Stuttgart

Telefon: 0711 81000 – 351 oder -140

E-Mail: 120-sekretariat@lotto-bw.de

Internet: www.lotto-bw.de