

WIN-Charta

Nachhaltigkeitsbericht 2018

der Staatlichen Toto-Lotto GmbH



Inhaltsverzeichnis

1 ÜBER UNS	3
2 DIE WIN-CHARTA	4
3 CHECKLISTE UNSERES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS	6
4 UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN	7
5 ZIELSETZUNG ZU DEN SCHWERPUNKTTHEMEN	8
5.1 Mitarbeiterwohlbefinden	8
5.2 Energie und Emissionen	11
5.3 Mitarbeiterwettbewerb	13
6 WEITERE AKTIVITÄTEN	14
7 UNSER WIN!-PROJEKT	21
8 KONTAKTINFORMATIONEN	22

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 der natürlichen Spielbedürfnisse 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 Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens 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.

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

	Schwerpunkt-setzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		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 2018 konzentrierte sich die STLG schwerpunktmäßig auf folgende Leitsätze der WIN-Charta:

„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?

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:

Gebäudemanagement: 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

Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Das Umweltengagement wird auch in Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt.

Mobilitätsmanagement: Mobilität ist 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.

Auf Grund dessen nimmt bei der STLG das effektive Mobilitätsmanagement einen besonderen Stellenwert ein. Ziel dieses Mobilitätsmanagements ist, betriebliche und persönliche Einsparpotenziale zu nutzen.

5 ZIELSETZUNG ZU DEN SCHWERPUNKTTHEMEN

5.1 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:

- Im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ werden folgende Maßnahmen angeboten:
 - Sportprogramme wie Yoga Nidra, Nordic-Walking und Schlingen-Training,
 - Ernährungsprogramme im eigenen Betriebsrestaurant wie Obst-

und Gemüseaktionen, Smoothie-Fahrrad und Ernährungs-Workshops,

- Mobile Massage an je zwei Tagen im Monat,
- jährliche Grippeimpfungen sowie
- Auszahlung eines Gesundheitsbonus gemäß § 6 des hausinternen Vergütungstarifvertrages.
- Gewährung eines Essenszuschusses auf alle Speisenangebote im Betriebsrestaurant. Dabei wird besonderen Wert auf „gesunde Frühstücksvorpflegung“ gelegt.
- Betreuung von Auszubildenden und Studenten im Haus im Rahmen von Schulungen bei der IHK, Unterstützung durch Mentoren, Azubi-Runden und Azubi-Exkursionen.
- Erarbeitung einer Gefährdungsanalyse für unsere Mitarbeiter.

Darüber hinaus steht die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts im Mittelpunkt. Die Maßnahmen dieses Konzepts sollen dazu dienen, die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern, deren Qualifikation zu erhöhen, mehr Partizipation zu ermöglichen, neue Formen der Zusammenarbeit zu etablieren und die Führungsverantwortung zu stärken.

Folgende Personalentwicklungsmaßnahmen wurden im Jahr 2018 unter anderem ergriffen:

- Einführung eines neuen Mitarbeitergesprächs „MehrWert-Gemeinsam im Dialog“ zur Etablierung einer Feedbackkultur und unter Berücksichtigung von Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft.
- Individuelle Schulungswünsche aus den Mitarbeitergesprächen werden jährlich budgetiert und umgesetzt.
- Start eines allen Mitarbeitern offenstehenden, individuellen Förderprogramms.
- Gründung abteilungs- und hierarchieübergreifender Projektteams zur Bearbeitung zukunftsrelevanter Fragestellungen.
- Führungskräfteschulungen zum Thema Change-Management.
- Einführung eines digitalen Bewerbermanagements für ein leistungsfähiges Recruiting.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Alle im Zielkonzept genannten Maßnahmen sind zwischenzeitlich erfolgreich umgesetzt und von den Mitarbeitern positiv aufgenommen worden. Auch die zum Jahresanfang initiierten Projekte sind teilweise umgesetzt oder befinden sich in der Umsetzungsphase.

Die Maßnahmen im Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ werden jährlich mit leicht veränderten Schwerpunkten angeboten. Das hierfür vorgesehene Budget wird in unveränderter Höhe beibehalten. Auch der Bereich der Personalentwicklung wird weiter ausgebaut.

Indikatoren:

Indikator 1: Mitarbeiterzufriedenheit

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter:

2018: 15,32 Jahre

2017: 15,79 Jahre

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der STLG-Mitarbeiter ist mit aktuell 15,32 Jahren außergewöhnlich lang.

Indikator 2: Gesundheitsquote

Durchschnittlicher krankheitsbedingter Ausfall an Arbeitstagen:

2018: 3,63 % (Stand 30.09.2018)

2017: 4,00 %

2016: 3,81 %

Die Gesundheitsquote wird mittels des Quotienten aus tatsächlich geleisteten Arbeitstagen und den Soll-Arbeitstagen ermittelt. Da sich die Gesundheitsquote auf einem sehr hohen Niveau befindet, kann anhand dieser Quote auf eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit geschlossen werden.

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.

Die im Rahmen eines großen Mitarbeiterwettbewerbs in 2018 gewonnenen Erkenntnisse und Informationen werden analysiert und sollen ab dem Jahr 2019 für neue Impulse sorgen. Ferner soll mit der Umfrage überprüft werden, in wie weit die bereits durchgeföhrten Maßnahmen dauerhaft im Unternehmen etabliert sind und sich diese auch in der Mitarbeiterzufriedenheit widerspiegeln.

5.2 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 Reduzierung des Energieverbrauchs und den damit verbundenen Emissionen war bereits vor fast drei Jahrzehnten der Bau eines Blockheizkraftwerks. Darüber hinaus wurden seit 2015 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- ▶ Modernisierung des Haupt- und Backup-Rechenzentrums mit entsprechenden Klimazonen.
- ▶ Austausch der über 300 Flurleuchten auf hocheffiziente LED Technik.
- ▶ Modernisierung der Büroräume in der Abteilung Informationsbearbeitung (u.a. Klima, Beleuchtung etc.).
- ▶ Modernisierung des Leitstands.
- ▶ Präzisere und effizientere Regelung der Klimazentralen und Verbraucher.
- ▶ Seit Jahresbeginn 2018 bezieht die STLG Ökostrom aus 100% erneuerbaren Energien von den Stadtwerken Tübingen. Somit entstehen bei der Erzeugung weder klimaschädliches CO₂ noch radioaktive Abfälle.

- ▶ Fahrkostenzuschuss für alle Mitarbeiter bei der Nutzung des ÖPNV gemäß Tarifvertrag.
- ▶ Für eine die STLG umfassende CO₂ Bilanzanalyse wurde für das Kalenderjahr 2017 mit der Aufbereitung eines Greenhouse Gas Protocol (CCF) nach ISO 14064-1 gestartet.

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 zwei weitere Ladestationen für diese Fahrzeuggattung angeschafft. Diese Ladestationen stehen den Mitarbeitern der STLG kostenlos im Rahmen der gesetzlichen und steuerlichen Regelungen bis auf weiteres zur Verfügung.

Indikatoren:

Indikator 1: Energiebezug

Durchschnittlicher Energiebezug in KW/h pro Jahr:

2018:	492.044 KWh	(Hochrechnung Stand August 2018)
2017:	716.115 KWh	
2016:	828.414 KWh	
2015:	900.862 KWh	

Durch die geplante Anschaffung weiterer E-Fahrzeuge für dienstliche Zwecke soll die Gesamtemission des Firmenfuhrparks weiter reduziert werden.

Ausblick und Zielsetzung:

Der Einsparung von Energie und Emissionen bleibt auch in Zukunft einer der Schwerpunkte unseres Engagements. Der technische Fortschritt ermöglicht es, neue Projekte in diesem Bereich anzudenken und zu realisieren, wie

- ▶ Umsetzung und Ausbau einer komplexen Energie-Monitoring-Landschaft

- ▶ zur Schwachstellenanalyse und einer präziseren Steuerung des Energieverbrauchs.
- ▶ Fortsetzung der bereits begonnenen Modernisierungsmaßnahmen zur Einzelraumregelung (Energieeinsparung).
- ▶ Modernisierung des Betriebsrestaurants, da dort viele nicht energetisch arbeitende Stromverbraucher vorhanden sind.
- ▶ Modernisierung der Aufzüge zur Energieeinsparung.
- ▶ „Vitalisierung der Technikräume“ zur Energieeinsparung und Schwachstellenanalyse.

5.3 Mitarbeiterwettbewerb

Mit der WIN-Charta bekennt sich die STLG auch gegenüber den Mitarbeitern zu nachhaltigem Wirtschaften. Aus diesem Grund hat die Geschäftsleitung die Mitarbeiter erstmalig zu einem Nachhaltigkeitswettbewerb aufgerufen. Bis Ende Juli 2018 hatten alle Mitarbeiter die Möglichkeit, Vorschläge aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales schriftlich einzureichen.

Aus den insgesamt 59 eingegangenen Vorschlägen wählte eine Jury unter Einbeziehung des Betriebsrats die vier besten Ideen aus. Diese Vorschläge wurden mit Prämien von 100 € bis 500 € belohnt. Dies waren (wobei es zwei erstplatzierte Vorschläge gab):

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

Am 12.10.2018 zeichnete die Geschäftsleitung der STLG die Sieger des Mitarbeiter-Wettbewerbs aus.

6 WEITERE AKTIVITÄTEN

„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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklung:

Schulungstage 2018 insgesamt: 228

Anzahl geschulter Mitarbeiter 2018 insgesamt: 95
(Stand 31.10.2018)

Schulungstage 2017 insgesamt 233

Anzahl geschulter Mitarbeiter 2017 insgesamt: 129

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, hat die STLG zum Schutz ihrer Mitarbeiter umfangreiche Informations- und Handlungsanweisungen erstellt.

Ausblick:

Die STLG wird auch in Zukunft die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter fördern.

Aus diesem Grund sollen die bereits vorhandenen Weiterbildungs- und Gesundheitsangebote noch weiter ausgebaut werden.

„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:

2018: 57.816 Follower (Stand 25.10.2018)

2017: 52.929 Follower

2016: 42.038 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 Followers in den letzten Jahren.

Ausblick:

Neben der Zufriedenheit unserer Kunden steht auch der offene Meinungsaustausch mit 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 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 Umweltanforderungen orientieren.

„Leitsatz 06 – Produktverantwortung:“

Die STLG übernimmt für ihr Spielangebot und die damit verbundenen Arbeitsprozesse und Dienstleistungen im Hinblick auf eine minimale Umweltbelastung, Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Einhaltung des Glücksspielstaatsvertrags die volle Verantwortung. Darüber hinaus muss der wirtschaftliche 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, ob in einer Monopolstruktur, in einem teilliberalisierten oder vollliberalisierten Markt.

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

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durchführung einer Strategieplanung bzw. eines Strategieprozesses,
- 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 eine Strategieplanung in Verbindung mit einem Strategieprozess durchgeführt.

Ausblick:

Die Gesellschaft ist bestrebt, für die Spielteilnehmer 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 das 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 Korruptionsbeauftragten,
- 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 Interessenskonflikte sowie weitreichender Kontrollverfahren. 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 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 zukünftig 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 verschieden 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 Sponso-

rings statt. Dieses Engagement umfasst über ganz Baden-Württemberg verteilte Projekte, welche von der Abteilung Unternehmenskommunikation der STLG aktiv betreut werden.

Ungeachtet dessen sind seit Sommer 2018 vier Bienenvölker dauerhaft zu Gast auf dem Dach des Betriebsgebäudes. Wir haben uns für dieses Projekt entschieden, da die Bienen viel mehr als die kleinen Honiglieferanten für unser Frühstück sind.

Mehr als 2.000 heimische Nutz- und Wildpflanzenarten sind zu über 80 % auf die Bestäubungsleistung der fleißigen Tiere angewiesen. Entsprechend besorgniserregend erscheint die hohe Sterberate der Tiere. Allein in Deutschland schrumpfte in den letzten Jahren die Zahl der Bienenvölker kontinuierlich, wodurch ein dringender Handlungsbedarf gegeben ist.

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.

8 KONTAKTINFORMATIONEN

Ansprechpartner:

Herr Norbert Müller (Mitglied der Geschäftsleitung) oder
Herr Hellmut Schmid (Stabsstellenleiter Revision).

Impressum:

Herausgegeben am 06.12.2018 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