

# CSR\* RICHTLINIEN FÜR EUROPEAN LOTTERIES

\*CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

2-8		EINLEITUNG
9		ORGANISATIONSFÜHRUNG
10-13		KONSUMENTENANLIEGEN
14-17		FAIRE BETRIEBS-UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN
18-20		ARBEITSPRAKTIKEN
21-22		MENSCHENRECHTE
23-25		EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT
26		UMWELT
27		STAKEHOLDER-ENGAGEMENT
28		KOMMUNIKATION UND REPORTING
29-33		GLOSSAR

# CSR-RICHTLINIEN FÜR EUROPEAN LOTTERIES

## EINLEITUNG

Die CSR-Richtlinien für European Lotteries bieten umfangreiche CSR-Anweisungen, die einer Lotterie ermöglichen, alle Stakeholder zu bewerten, zu entwickeln und ihnen Mehrwert zu bieten und um alle Handlungen und Verpflichtungen nach CSR-Gesichtspunkten auszurichten.

Die Lotterie nutzt einen strukturierten Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung der CSR auf der Grundlage der internationalen Norm ISO 26000, welche seit November 2010 das geltende Referenzdokument im Bereich Corporate Social Responsibility ist.

### VORTEILE

Die Entwicklung von CSR-Leitlinien ermöglicht European Lotteries, innovative Ansätze weiterzuentwickeln und bewährte Praktiken unter den Mitgliedern zu teilen.

Die Anwendung der CSR-Richtlinien ermöglicht Mitgliedern:

- Langfristige Risiken zu senken / die Reputation zu verbessern
- Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und soziale Glaubwürdigkeit
- Zusätzlichen und gemeinsamen Mehrwert zu schaffen
- Arbeitnehmer, Kunden, Klienten oder Benutzer zu finden und zu binden
- Beziehungen zu Stakeholdern zu verbessern (z.B. Regierungen, Medien, Lieferanten, Kollegen, Kunden und Gesellschaft)

### Wozu CSR-Richtlinien auf Grundlage des internationalen Standards ISO 26000?

Die Mitglieder der European Lotteries verpflichten sich, das beste Ergebnis für die Gesellschaft unter Einhaltung nationaler Gesetze und Bestimmungen zu schaffen. Zu den Hauptverpflichtungen gehört der Kampf gegen illegales Glücksspiel und die damit verbundene Kriminalität bei gleichzeitiger Minimierung des Schadens für Risikogruppen und die Gesellschaft.

Diese Hauptverpflichtungen werden in mehreren Master-Dokumenten behandelt:

- Standards für verantwortungsvolles Glücksspiel und der verwandte Zertifizierungsrahmen sowie Leitfäden
- Verhaltenskodex für Sportwetten und die verwandte Überwachung gegen ungewöhnliche Einsätze bzw. Verdacht auf Spielmanipulation
- Schutz personenbezogener Daten
- Sicherheitsstandards ISO 27001 ISMS (Information Security Management System [Informationssicherheitsmanagementsystem]) mit Erweiterungen für Lotterien

Das vorliegende Dokument ist ein Leitfaden, um das Engagement von Lotterien für mehr Verantwortlichkeit als Teil einer größeren sozialen Verantwortung (oder unternehmerischer sozialer Verantwortung) unter Maßgabe der ISO 26000 zu stärken.

## WIE DIE CSR-LEITLINIEN ENTWICKELT WURDEN

Die Arbeitsgruppe für Verantwortungsvolles Glücksspiel („Responsible Gaming Working Group“), deren Mitglieder durch das Exekutivkomitee der European Lotteries bestimmt wurden - entschied sich 2013 dazu, dieses Projekt zu starten. Als erster Schritt wurde eine Unterarbeitsgruppe (mit Personen, die nachweisliche CSR-Kenntnisse haben) bestimmt. 2015 nahm die Unterarbeitsgruppe ihre Arbeit auf. Bis Ende 2016 entwickelte sie einen ersten Entwurf, der zur Prüfung an eine externe Partei übersandt wurde, die nachweisliche Kenntnisse zu ISO 26000 und im Lotteriesektor besitzt, um den Inhalt der Leitlinien mit verschiedenen Dokumenten abzugleichen (GRI-Standards, ISO 26000, SASB, Carbon Disclosure Project) und Kommentare abzugeben.

## Über die ISO 26000

Die ISO 26000 gibt Hinweise, wie Unternehmen und Organisationen auf sozial verantwortliche Weise arbeiten können. Sie hilft zu klären, was soziale Verantwortung ist, hilft Unternehmen und Organisationen dabei, Prinzipien in wirksame Maßnahmen umzusetzen und teilt Best Practices aus der ganzen Welt.

Eine Organisation kann nicht nach ISO 26000 zertifiziert werden, da der Standard keine Anforderungen enthält. Sie spricht all jene an, die aus welchen Gründen auch immer ihre Arbeitsprozesse und Auswirkungen verbessern wollen, um mehr soziale Verantwortung wahrzunehmen.

Die ISO selbst ist der weltgrößte Entwickler freiwilliger internationaler Standards, die von Unternehmen und anderen Organisationen verwendet werden; ihre Mitglieder sind nationale Normungsgremien; ihre Standards und ihr Name sind weltweit bekannt.

## Wie definiert die ISO 26000 soziale Verantwortung?

„Soziale Verantwortung („social responsibility“; SR) ist die Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, welches:

- Zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt, einschließlich Gesundheit und Wohl der Gesellschaft
- Die Erwartungen der Stakeholder berücksichtigt
- In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen und im Einklang mit internationalen Verhaltensnormen steht; und
- In der gesamten Organisation integriert und in den Beziehungen praktiziert wird.“

## DIE 7 GRUNDSÄTZE DER SOZIALEN VERANTWORTUNG

Der Ansatz für soziale Verantwortung sollte das übergeordnete Ziel einer Organisation im maximalen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung liegen. Auch wenn es keine verbindliche Liste für die Grundsätze der sozialen Verantwortung gibt, sollten Staatslotterien die folgenden sieben Grundsätze gemäß ISO 26000 beachten:

1. **Rechenschaftspflicht:** Eine Organisation sollte über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt Rechenschaft ablegen.

Rechenschaft ist "ein Zustand der Verantwortlichkeit einer Organisation für Entscheidungen und Aktivitäten gegenüber den Verwaltungsorganen, Aufsichtsbehörden und Stakeholdern im Allgemeinen" (den von Entscheidungen Betroffenen)

2. **Transparenz:** Eine Organisation sollte transparent sein in Bezug auf ihre Entscheidungen und Aktivitäten, die die Gesellschaft und die Umwelt beeinflussen.

Transparenz ist "Offenheit über Entscheidungen und Aktivitäten mit Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt sowie die Bereitschaft, diese klar, akkurat, zeitnah, ehrlich und vollständig zu kommunizieren."

3. **Ethisches Verhalten:** Eine Organisation sollte ethisch handeln.

Ein Verhalten, das akzeptierte Grundsätze für richtiges oder gutes Verhalten im Rahmen einer bestimmten Situation und internationale Verhaltensnormen einhält.

4. **Achtung der Interessen von Stakeholdern:** Eine Organisation sollte die Interessen ihrer Stakeholder achten, berücksichtigen und auf sie eingehen.

Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen, die Interesse an einer Aktivität oder Entscheidung einer Organisation haben.

5. **Achtung der Rechtsstaatlichkeit:** Eine Organisation sollte anerkennen, dass Recht und Gesetz unbedingt zu achten sind.

Achtung des Rechtsstaats bedeutet, dass eine Organisation alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhält. Dies beinhaltet die Einholung eigener Informationen zu Gesetzen und Vorschriften sowie die Information Anderer innerhalb der Organisation über ihre Pflicht zur Einhaltung und Beachtung dieser Maßnahmen.

6. **Achtung internationaler Verhaltensstandards:** Eine Organisation sollte bei gleichzeitiger Orientierung am Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit internationale Verhaltensstandards achten.

Erwartungen für sozial verantwortliches Verhalten können dem internationalen Gewohnheitsrecht, den allgemeinen Grundsätzen des internationalen Rechts oder zwischenstaatlichen Vereinbarungen entnommen werden, die universell oder beinahe universell anerkannt sind.

7. **Achtung der Menschenrechte:** Eine Organisation sollte die Menschenrechte achten und sowohl deren Bedeutung als auch deren Allgemeingültigkeit anerkennen.

Menschenrechte sind Grundrechte aller Menschen. Es gibt zwei Hauptkategorien von Menschenrechten. Die erste Kategorie beinhaltet bürgerliche und politische Rechte, wie z.B. das Recht auf Leben und Freiheit, Gleichheit vor dem Gesetz und freie Meinungsäußerung. Die zweite Kategorie beinhaltet wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, wie z.B. das Recht auf Arbeit, das Recht auf Nahrung, das Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitsstandard, das Recht auf Bildung und auf soziale Absicherung.

## INTEGRATION VON SOZIALER VERANTWORTUNG IN DEN LOTTERIESEKTOR

Dieses Kapitel bietet praktische Hinweise zur Beachtung der 7 Grundsätze der ISO 26000 (und der betreffenden Themen) sowie entsprechender Praktiken für die Integration sozialer Verantwortung für Lotterieorganisationen.

Die durchgehende Umsetzung sozialer Verantwortung in jedem Bereich des Lotteriewesens verlangt Einsatz und gutes Verständnis aller Organisationsebenen. In den Frühphasen sollte der Schwerpunkt auf Bewusstseinsbildung liegen und auf der Verbesserung verschiedener Aspekte sozialer Verantwortung, wie Grundsätze, Hauptanliegen und Probleme.

Einsatz und Verständnis sollten auf den oberen Organisationsebenen beginnen. Ein Verständnis für die Vorteile sozialer Verantwortung kann den Einsatz der Organisationsführung enorm stärken. Daher sollten Anstrengungen unternommen werden, der Organisationsführung ein solides Verständnis der Auswirkungen und Vorteile sozialer Verantwortung zu vermitteln.

Nach ISO 26000 gelten alle Grundsätze für jede Organisation, wenn auch nicht alle einzelnen Themen. European Lotteries hat alle Grundsätze geprüft und die relevanten Probleme identifiziert. Hierbei wurden sieben ISO 26000 Grundsätze unter Berücksichtigung des Kontexts, Bedingungen, Ressourcen und Stakeholder im Lotteriesektor betrachtet und es wurde erkannt, dass alle Grundsätze für jede Lotterie gelten, nicht jedoch alle Probleme. Zusätzlich zu den Grundsätzen gemäß ISO 26000 wurden zwei relevante Praktiken für die Integration sozialer Verantwortung bestimmt.

### GRUNDSÄTZE

Die Beschreibung und die Reihenfolge der folgenden ISO 26000-Grundsätze beziehen sich auf die Prioritäten interner und externer Stakeholder, mit Ausnahme von Verwaltung ("governance"), welches als erster Grundsatz die Grundlage für die CSR-Politik bildet. Einige Lotterien die an der Entwicklung dieser Leitlinien mitgewirkt haben, benannten allerdings Verbraucherangelegenheiten als wichtigsten Grundsatz, noch vor Organisationsführung.

**1. Organisationsführung:** Organisationsführung ist der Hauptfaktor, welcher Organisationen erlaubt, Verantwortung für ihre Handlungen und Aktivitäten zu übernehmen und soziale Verantwortung organisationsweit in allen Beziehungen zu integrieren.

- 2. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken:** Faire Betriebspraktiken betreffen die Art und Weise, wie eine Organisation ihre Beziehungen mit anderen Organisationen nutzt, um positive Ergebnisse zu fördern.
- 3. Konsumentenangelegenheiten<sup>1</sup>:** Dieser Bereich beinhaltet u.a. faire Marketingpraktiken, Gesundheitsschutz und Sicherheit, nachhaltigen Konsum, Konfliktlösung und Schadensersatz, Datenschutz und Schutz der Privatsphäre, Zugang zu lebenswichtigen Produkten und Dienstleistungen, Eingehen auf Bedürfnisse benachteiligter Verbrauchergruppen und Bildung.
- 4. Arbeitspraktiken:** Die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung von Löhnen und anderen Vergütungen gehören zu den wichtigsten wirtschaftlichen und sozialen Beiträgen einer Organisation. Sinnvolle und produktive Arbeit ist ein wesentliches Element in der menschlichen Entwicklung; der Lebensstandard wird durch sichere und durchgehende Beschäftigung verbessert. Ein Großteil der sozialen Probleme entsteht mangels dieser Voraussetzung.
- 5. Menschenrechte:** Anerkennung und Achtung der Menschenrechte werden gemeinhin als grundlegend für die Rechtsstaatlichkeit betrachtet. Konzepte sozialer Gerechtigkeit oder lebenswichtige soziale Institutionen, wie das Rechtssystem, basieren auf dieser Voraussetzung.
- 6. Einbindung und Entwicklung der Gesellschaft:** Organisationen haben eine Beziehung zu den Gemeinschaften, in denen sie tätig sind. Diese Beziehung sollte auf gesellschaftlichem Engagement basieren, das zur sozialen Entwicklung beiträgt. Gesellschaftliche Beteiligung - sei sie individuell oder durch gemeinnützige Vereine - stärkt die Zivilgesellschaft. Soziales Engagement kann das gesellschaftliche Wohl vor Ort erhöhen. Solch eine Entwicklung wird im Allgemeinen als die Verbesserung der Lebensqualität der Bevölkerung verstanden.
- 7. Umwelt:** Organisationen haben eine Beziehung zu den Gemeinschaften, in denen sie tätig sind. Diese Beziehung sollte auf gesellschaftlichem Engagement basieren, das zur sozialen Entwicklung beiträgt. Gesellschaftliche Beteiligung - sei sie individuell oder durch gemeinnützige Vereine - stärkt die Zivilgesellschaft. Soziales Engagement kann das gesellschaftliche Wohl vor Ort erhöhen. Solch eine Entwicklung wird im Allgemeinen als die Verbesserung der Lebensqualität der Bevölkerung verstanden.

<sup>1</sup> Man sollte beachten, dass die meisten Verbraucherangelegenheiten durch Standards behandelt werden, die von European Lotteries bereits angenommen und definiert wurden, beginnend mit den Standards für Verantwortungsvolles Glücksspiel und dem entsprechenden Zertifizierungsrahmen.

Aufgrund der spezifischen Prioritäten und Themen des Lotteriesektors wurden einige Themen abweichend zum ISO 26000-Leitfaden umbenannt oder zusammengefasst. Für jeden Grundsatz bietet folgende Tabelle eine Liste von Verpflichtungen, verknüpfter Maßnahmen und Erwartungen, Beispiele für Initiativen, Best Practices und verwandter KPIs.

THEMEN	Verpflichtung	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
1 - Thema #1	Unternehmensgrundsätze, welche von der Organisationsführung formuliert wurden und die Verpflichtung der Organisation hinsichtlich des Themas bestimmen	Entscheidungen, die getroffen wurden, um die Verpflichtung zu erfüllen - unter Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen	Spezielle Initiativen/Anregungen und Best Practices im Rahmen der Verpflichtung sowie die entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen	<p>Qualitative oder quantitative Angaben zur Messung der Wirksamkeit und zur Berichterstattung über die eingeführten Initiativen und Praktiken.</p> <p>Wenn GRI-Angaben veröffentlicht werden, beachten Sie die GRI-Standards hinsichtlich einer detaillierten Beschreibung der Angaben.</p>

## PRAKTIKEN FÜR DIE INTEGRATION SOZIALER VERANTWORTUNG

Zusammen mit den ISO 26000-Grundsätzen wurden zwei relevante Praktiken zur Integration sozialer Verantwortung bestimmt (Kommunikation und Reporting, Identifizierung und Engagement von Stakeholdern) und als Referenz für Lotterie-Organisationen bereitgestellt.

**Diese Praktiken sind wesentlich für die Bestätigung des Engagements einer Lotterie-Organisation.**

**1. Stakeholder Engagement** : Lotterien können viele Stakeholder haben. Darüber hinaus haben verschiedene Stakeholder verschiedene und manchmal konkurrierende Interessen. Zu verstehen, wie Einzelpersonen oder Gruppen durch die Entscheidungen und Aktivitäten einer Lotterie betroffen sind oder sein könnten, ermöglichen es, die jeweiligen Interessen zu identifizieren, die eine Beziehung mit der Lotterie etablieren. Daher erleichtert die Auswertung der Entscheidungen und Aktivitäten die Bestimmung der wichtigsten Stakeholder einer Organisation. Stakeholder-Einbindung betrifft den Dialog zwischen der Lotterie und mindestens einem Stakeholder. So kann die Organisation eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Erfüllung ihrer sozialen Verantwortung finden.

**2. Kommunikation und Reporting**: Kommunikation ist ein kritischer Teil verschiedener Funktionen der sozialen Verantwortung, einschließlich:

- Sensibilisierung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Lotterie in Bezug auf Strategien und Ziele, Pläne, Leistung und Herausforderungen hinsichtlich sozialer Verantwortung
- Bessere Einbindung und Dialoge mit Stakeholdern
- Nachweis der Erfüllung sozialer Verpflichtungen und Reaktion auf Erwartungen und Interessen von Stakeholdern und der Gesellschaft im Allgemeinen
- Information über die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen der Lotterie im zeitlichen Verlauf
- Bessere Einbindung und Motivation von Mitarbeitern und anderen Personen bei der Wahrnehmung der sozialen Verantwortung des Unternehmens
- Erleichterung des Vergleichs mit Peer-Organisationen, welcher verbesserte Leistungen im Bereich soziale Verantwortung stimulieren kann
- Verbesserung der Reputation der Lotterie hinsichtlich sozialer Verantwortung, Offenheit, Integrität und Verantwortlichkeit, um das Vertrauen der Stakeholder in die Organisation zu stärken

Eine Lotterie sollte in angemessenen Abständen über ihre Leistungen im Bereich soziale Verantwortung gegenüber den betroffenen Stakeholdern berichten. Berichterstattung an Interessengruppen kann auf verschiedene Arten stattfinden, z.B. Treffen mit den Beteiligten, Informationsbriefe über die Maßnahmen der Organisation, Website-Infos sowie regelmäßige CSR-Berichte. Bei der Berichterstattung an Stakeholder sollte die Lotterie Informationen über ihre Ziele und Leistungen bezüglich der Grundsätze und alle CSR-Themen liefern. Sie sollte beschreiben, wie und wann Stakeholder in die CSR-Berichterstattung der Organisation eingebunden wurden. Eine Lotterie soll ein faires und vollständiges Bild ihrer CSR-Maßnahmen bieten, einschließlich Erfolge und Mängel sowie angedachter Verbesserungsmaßnahmen.

PRAKTIK	Verpflichtung	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
Praktik Nr. 1	Unternehmensgrundsätze, welche von der Organisationsführung formuliert wurden und die Verpflichtung der Organisation hinsichtlich des Themas bestimmen	Entscheidungen, die getroffen wurden, um die Verpflichtung zu erfüllen - unter Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen	Spezielle Initiativen und Best Practices im Rahmen der Verpflichtung sowie die entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen	Qualitative oder quantitative Angaben zur Messung der Wirksamkeit und zur Berichterstattung über die eingeführten Initiativen und Praktiken.  Wenn GRI-Angaben veröffentlicht werden, beachten Sie die GRI-Standards hinsichtlich einer detaillierten Beschreibung der Angaben.

### CSR-Leitlinien für die European Lotteries und für Lotteriegesellschaften

Die Integration der CSR-Leitlinien in einer Lotterieorganisation kann durch praktische, einfache und kosteneffiziente Maßnahmen erfolgen und muss nicht kompliziert oder teuer sein.

### Selbstdiagnose:

Die Selbstdiagnose bestimmt die „Bedürfniserfassung“ oder Lückenanalyse in 3 Schritten:

1. Beschreiben Sie Ihre aktuelle Situation für jedes Thema der 7 Grundsätze und der 2 Praktiken der CSR-Leitlinien
2. Bestimmen Sie Ihre gewünschte Situation (spezifische Verbesserungen) basierend auf dem Vergleich der Ist-Situation und der Inhalte der Leitlinie im Sinne von Verpflichtung, Maßnahmen/Erwartungen, Initiativen und Best Practices.
3. Bestimmen Sie die wichtigsten Themen, um die notwendigen Ressourcen (Personal, Zeit, Geld, Partner...) zu bestimmen, um die festgestellte Schwäche zu überwinden, und entwickeln Sie einen Zeit- und Maßnahmenplan zur Überbrückung der Lücken.

### BITTE BEACHTEN: Label und Zertifizierung:

Zu diesem Zeitpunkt ist diese Version nur als Leitlinie ausformuliert. Noch kann keine Organisation eine Zertifizierung laut dieser CSR-Leitlinien beantragen.



# 1 ORGANISATIONSFÜHRUNG

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
1/ Nachhaltige Führung	Eine nachhaltige Führung, welche die Verpflichtung des Unternehmens hinsichtlich seiner sozialen Verantwortung widerspiegelt	Prozesse, Systeme, Strukturen oder andere Mechanismen einsetzen, welche die CSR-Prinzipien im Entscheidungsprozess der Lotterie-Führung umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Berücksichtigung von CSR-Themen in:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leitbild</li> <li>- Gemeinsamen Werten</li> <li>- Vision</li> </ul> </li> <li>- Integration der Stakeholder-Interessen in den Entscheidungsprozess</li> <li>- CSR-Strategie ist eindeutig durch das Top-Management mit Zielen und Vorgaben genehmigt</li> <li>- Ein Nachhaltigkeitsausschuss unterstützt und berät die Unternehmensführung und überprüft Nachhaltigkeitsprozesse in der Organisationsführung</li> <li>- Schaffung eines Systems von wirtschaftlichen und nicht-wirtschaftlichen Anreizen für CSR-Leistungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veröffentlichung und Erklärung der Mission, Werte und Vision der Lotterie und langfristiger Management-Ansatz (z.B. 5 Jahre), der erreichten Ergebnisse anhand gesetzter Ziele und strategischer Entscheidungen (bewertete Herausforderungen, beachtete Stakeholder)</li> </ul> <p><b>GRI 102-21</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichtsverfahren zur Beratung zwischen Stakeholdern und dem obersten Führungsorgan zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen</li> <li>- Führungsstruktur und die Einbindung von CSR in die Organisationsstrategie offenlegen</li> </ul> <p><b>GRI 102-26</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichterstattung an die höchsten Führungsorgans und die Geschäftsführer über die Entwicklung, Bestätigung und Aktualisierung der Zwecke, Werte oder Leitbilder, Strategien, Richtlinien in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Ziele</li> </ul> <p><b>GRI 102-27</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen, um die kollektiven Kenntnisse des höchsten Führungsorgans in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen zu entwickeln und zu verbessern</li> </ul> <p><b>GRI 102-28</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozess zur Auswertung der Leistung des höchsten Führungsorgans in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen</li> <li>- Unabhängigkeit, Abhängigkeit und Häufigkeit einer solchen Auswertung</li> <li>- Ob eine solche Auswertung eine Selbsteinschätzung ist</li> <li>- Maßnahmen als Reaktion auf Auswertungen der Leistung des höchsten Führungsorgans in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen; bestehend mindestens aus Änderungen der Mitgliedschaft und Organisationspraxis</li> </ul> <p><b>GRI 102-31</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfungshäufigkeit des höchsten Führungsorgans in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen sowie Auswirkungen, Risiken und Chancen</li> </ul> <p><b>GRI 102-35b</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie die Leistungskriterien in den Vergütungsrichtlinien sich auf die Ziele des höchsten Führungsorgans und der Geschäftsführung für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen beziehen</li> </ul>

## 2 KONSUMENTENANLIEGEN <sup>2.1</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p>2.1/</p> <p>Faire und verantwortungsvolle Kommunikation / Werbung</p>	<p>Riskante Praktiken minimieren und angemessene, transparente Kommunikation sicherstellen</p>	<p>Einen Verhaltenskodex oder Kommunikations- und Werberichtlinien einführen, die jegliche trügerischen, irreführenden, betrügerischen oder unlauteren oder zweideutigen Praktiken untersagen, ebenso wie die Auslassung wichtiger Informationen</p> <p>In Werbung und Marketing Hauptaugenmerk auf die Interessen von Risikogruppen legen (Botschaften für verantwortungsbewusstes Glücksspiel, gegen Glücksspiel durch Minderjährige oder übermäßiges Glücksspiel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definition eines Lotteriespezifischen Verhaltenskodex / Ethikkodex / Leitlinien auf Grundlage des EL Standards für verantwortungsvolles Glücksspiel; dieses Dokument sollte einen Rahmen und Maßstab für Marketing, PR und Werbung sowie für Werbekampagnen darstellen. Dies soll garantieren, dass Werbematerial nach strengen, transparenten, ethischen und sozial verantwortungsvollen Regeln entworfen und veröffentlicht wird. Beachten, dass Marketing-Richtlinien keine diskriminierenden Anweisungen oder Stigmatisierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Vorlieben enthalten</li> <li>- Spezifische Kommunikationsmaßnahmen für verantwortungsvolles Glücksspiel: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a</b> Botschaften in der gesamten Kommunikation, bspw.: kommerzielle Kommunikation, Tickets, Spielscheine, Print-Werbung, TV- und Radio-Werbung, Website, Facebook, Twitter, YouTube, Einzelhandels-Signage und sonstige in der Zukunft</li> <li><b>b</b> Präventionskampagnen gegen übermäßiges Glücksspiel bzw. bei Minderjährigen</li> <li><b>c</b> Test der Wirksamkeit / Effizienz einer Kampagne, bevor sie in den Massenmedien startet</li> </ul> </li> <li>- Zertifizierung der Werbe-Compliance durch Dritte mit extern entwickeltem Verhaltenskodex (bspw. staatlicher Verhaltenskodex für Werbung/ Kommunikation)</li> </ul>	<p>Belege/Berichte zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozess zur Bewertung von Risiken und Ergreifung von Maßnahmen (bspw. RG-Zertifizierungsrahmen - Spieldesign)</li> <li>- Ergebnisse und Entwicklung des Wissensstands und des Verständnisses von Kunden zu verantwortungsvollem Glücksspiel (z.B. Ergebnisse von Prävalenzstudien) und Erklärung der fortlaufenden Verbesserungsmaßnahmen des Unternehmens (z.B. Prüfung der Mittel)</li> <li>- Werbekodex (z.B. RG-Zertifizierungsrahmen - Werbung und Marketing)</li> <li>- Gesamtzahl oder % der Kunden, die durch RG-Kampagne erreicht werden - TV und andere Medien, insbesondere digitale Medien</li> <li>- Anzahl der eingegangenen Beschwerden über Marketing-Botschaften</li> <li>- Anzahl der Kampagnen, die nach Freigabe zurückgezogen wurden</li> </ul> <p><b>GRI 417-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Vorfälle von Nichteinhaltung der Vorschriften bzw. freiwilligen Verhaltenskodizes in Bezug auf Produkt- und Serviceinformationen und Kennzeichnung</li> </ul> <p><b>GRI 417-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Vorfälle von Nichteinhaltung der Vorschriften bzw. freiwilligen Verhaltenskodizes in Bezug auf Pre-Marketing-Kommunikation, einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring</li> </ul>

## 2 KONSUMENTENANLIEGEN <sup>2.2 / 2.3</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
2.2/ Verbraucher- gesund-heit und -sicher- heit	Achten auf Spieler, die möglicherweise nicht die Risiken des Produkts erkennen	Einführung von Richtlinien für verantwortungsvolles Glücksspiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozess für Maßnahmen für verantwortungsvolles Glücksspiel, von der Designphase bis hin zu Vertrieb und Marketing der Spiele (für weitere Details, siehe "EL-Rahmen für verantwortungsvolles Glücksspiel"):</li> <li>- Analyse des sozialen Risikos von Spielen vor ihrer Markteinführung, unter Verwendung eines von Experten entwickelten Risikobewertungstools, je nach eingesetztem Qualitätsverfahren</li> <li>- Unterstützung für Forschung zu problematischem Spielverhalten mit Forschungsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen, Akademikern, Fachexperten und Therapieanbietern</li> <li>- Tools zur Ansprache von problematischem Spielverhalten (wie z.B. Beratungs-Hotline)</li> <li>- Eingebettete Tools zum Schutz von Spielern in den Lotterie-, Spiel- und Wettplattformen des Unternehmens (z.B. Alterskontrolle, Kundenbeziehungsmanagement, Spieler-Tracking, Obergrenzen und Analysefunktionen)</li> <li>- Durchführung von Kundenbefragungen zur Überwachung von Spielsucht</li> <li>- Definition kurz- und mittelfristiger Ziele für verantwortungsvolles Spielen</li> <li>- Richtlinien und Programme für verantwortungsvolles Glücksspiel sind öffentlich verfügbar</li> <li>- Beurteilen der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Produkte jenseits von Spielsucht (z.B. APEO-frei, nicht-toxische Druckfarben, nicht-toxische Rubbelflächen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stakeholder-Bericht zu Auswirkungen und Bandbreite der Programme für verantwortungsvolles Glücksspiel</li> <li>- Anzahl der Spieler, denen durch Beratungs-Hotlines und anderen Tools geholfen wird</li> <li>- Ergebnisse von Umfragen oder Hauptstatistiken für Spielsucht in Einsatzländern</li> </ul> <p><b>GRI 416-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz der wesentlichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, für die Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen auf Verbesserungsmöglichkeiten geprüft werden</li> </ul> <p><b>GRI 416-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Vorfälle von Nichteinhaltung der Vorschriften bzw. freiwilliger Verhaltenskodizes zu Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen im Berichtszeitraum</li> </ul>
2.3/ Nachhaltiger Konsum	Förderung des nachhaltigen Konsums von Produkten	Wirksame Informationen für Einzelhändler und Verbraucher über Auswirkungen ihrer Kaufentscheidungen auf die Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umweltprogramme/Aktivitäten mit Einzelhändlern entwickeln, um Umwelteinfluss von Produkten zu senken</li> <li>- Den Kunden eine Kennzeichnung bieten, welche die korrekte Lebensdauer von Produkten angibt</li> </ul> <p>Bitte beachten: Die sozialen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen werden angegeben unter den Themen "Verbrauchergesundheit und -sicherheit" sowie "Faire und verantwortungsvolle Kommunikation/Werbung".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswirkungen und Bandbreite von Umweltprogrammen/ Maßnahmen auf Lebensdauer von Produkten (mit Einzelhändlern und Verbrauchern)</li> </ul>

## 2 KONSUMENTENANLIEGEN <sup>2.4</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
2.4/ Schutz von Kundendaten und Privatsphäre	Schutz persönlicher Daten und Achtung der Verbraucherprivatsphäre	Umsetzung von Datenschutzrichtlinien und -verfahren  Maßnahmen zur Sicherung personenbezogener Daten ergreifen (gesammelt, gespeichert, verarbeitet oder verbreitet)	<p>Management-Systeme umsetzen (bspw. laut ISO 27001) und Verfahren für Schutz von Kundendaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sammlung personenbezogener Daten einschränken, welche entweder essentiell für das Angebot von Produkten und Dienstleistungen sind oder mit der freiwilligen und bewussten Zustimmung des Verbrauchers erhoben werden</li> <li>- Daten nur mit rechtmäßigen und fairen Mitteln sammeln</li> <li>- Den Zweck für die Sammlung personenbezogener Daten angeben und Transparenz bzgl. Erhebung, Verwendung und Sicherung der Daten</li> <li>- Keine Weitergabe oder Nutzung personenbezogener Kundendaten für nicht vereinbarte Zwecke</li> <li>- Direkte Information an Kunden im Falle von Änderungen der Datenschutzrichtlinien bzw. -maßnahmen</li> <li>- Kunden das Recht geben, zu bestimmen, ob die Organisation Daten über sie besitzt und diese Daten laut rechtlicher Vorgabe anzufechten</li> <li>- Angabe der Identität und desgewöhnlichen Standortes der Person, die in der Organisation für Datenschutz zuständig ist</li> <li>- Umsetzung und Nachverfolgung mit strikten Datenschutzverfahren und Ergreifung aller rechtlich erforderlichen Schritte um Compliance mit diesen Verfahren und geltendem Recht sicherzustellen</li> <li>- Meldung Strafrechtlicher Verstöße an die zuständigen Behörden</li> </ul> <p>Wann immer Lieferanten Zugriff auf vertrauliche Informationen haben, müssen Sie zustimmen, dieselben Anforderungen zu erfüllen wie die Lotterie selbst, besonders wenn die Daten sich auf Lotteriekunden beziehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offenlegung und Erklärung der Überwachung, Anwendung und Fortschritt Ihrer Datenschutz-Managementsysteme</li> </ul> <p><b>GRI 418-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl eingegangener berechtigter Beschwerden über Verletzungen des Kundendatenschutzes</li> <li>- Gesamtzahl erkannter Lücken, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten</li> <li>- Entsprechende Ordnungsgelder für den Verlust personenbezogener Daten</li> </ul>

## 2 KONSUMENTENANLIEGEN <sup>2.5</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p>2.5/ Aufklärung und Bewusstseinsbildung</p>	<p>Schaffung von Bewusstsein für die Risiken von übermäßigem Glücksspiel bzw. für Glücksspiel bei Minderjährigen</p>	<p>Aufklärungs- und Informationsprogramme für Angestellte und Einzelhändler, um Bewusstsein für die Risiken von übermäßigem Glücksspiel bzw. für Minderjährige zu schaffen</p>	<p>Um Bewusstsein für diese Risiken zu schaffen, können spezielle Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Einzelhändler umgesetzt werden, während gleichzeitig bestimmte Informationen und Botschaften für Spieler umgesetzt werden.</p> <p><b>Spezifische Maßnahmen für Mitarbeiter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherstellen, dass Mitarbeiter geschult und informiert sind über verantwortungsvolles Glücksspiel und Informationen darüber erhalten, welche Faktoren zu Spielsucht führen können</li> <li>- Entsprechende Mitarbeiter (einschl. Zeitarbeiter und Vertragsarbeiter) erhalten je nach Stellenanforderungen und Verbraucherkontakt Schulungen zu verantwortungsvollem Glücksspiel, einschl. (falls zutreffend) Schulungen zur Überweisung potenzieller Problemspieler an therapeutisches Fachpersonal</li> </ul> <p><b>Schulungsprogramme für Einzelhändler:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falls es ein Mindestalter für Glücksspiel gibt, müssen Verkäufer von Lotterierprodukten so geschult werden, dass sie das Alter einer Person mit angemessenen Mitteln nachfragen können</li> <li>- Einzelhändler müssen informiert werden, was potenziell zu Spielsucht führen kann sowie über Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten, falls Glücksspiel sich zu einem Problem entwickelt</li> </ul> <p>Dabei sollte vornehmlich auf professionelle Schulungsanbieter zurückgegriffen werden. Die Schulungsprogramme sollten regelmäßig mit Experten überprüft werden, damit sie mit wirksamen Inhalten aktualisiert werden.</p> <p><b>Spieler</b></p> <p>Um bei Spielern mehr Bewusstsein für die Regeln der Spiele zu schaffen, sowie über die Risiken der Spielsucht und verwandte Dienstleistungen, sollten Informationen für Spieler (auch per Fernzugriff) folgende Maßgaben erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spielregeln sollten für den Verbraucher stets verfügbar sein.</li> <li>- Falls Spiele mehrsprachig verfügbar sind, müssen Informationen über verantwortungsvolles Glücksspiel in denselben Sprachen verfügbar sein.</li> <li>- Detailinformationen zu den Gewinnchancen jedes Spiels, damit Spieler die Risiken und Nutzen abwägen können.</li> <li>- Die Gewinnstruktur der Spiele muss für den Spieler verfügbar sein</li> <li>- Informationen zu verantwortungsvollem Glücksspiel, Altersgrenze und Verbraucherschutz sowie Informationen zu Anlaufstellen (nationale Beratungs-Hotline) für Spielsucht müssen bereitgestellt werden</li> <li>- Falls die obigen Informationen nicht in ausgedruckter Form eindeutig in Spielstätten (z.B. Einzelhandelsgeschäften) verfügbar sind, muss das Unternehmen sicherstellen, dass Spielern und Einzelhändlern sichtbare Hinweise vorliegen, wo solche Informationen erhältlich sind (z.B. Unternehmenswebsite)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl von Programmen für verantwortungsvolles Glücksspiel</li> <li>- Ergebnisse einer Umfrage dazu, wie das Programm für verantwortungsvolles Glücksspiel von Angestellten, Einzelhändlern und Kunden wahrgenommen wird</li> <li>- % der geschulten Angestellten</li> <li>- % der geschulten Einzelhändler</li> </ul>

## 3 FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN <sup>3.1</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
3.1/ Antikorruption	Vermeidung von Korruption in allen Formen, einschließlich Bestechung, Betrug, Geldwäsche, Untreue, Unterschlagung und Behinderung der Justiz	Einsetzung von Richtlinien, Prozessen, Systemen, Strukturen und anderen Mechanismen, die eine Vermeidung aller Formen von Korruption ermöglichen	<p>Einführung eines Verhaltenskodex und eines Managementsystems mit Prozessen, Richtlinien und Audit-Systemen zur Vermeidung von Korruptions- und Bestechungsrisiken (einschl. Maßnahmen und Dienstleistungen in Bezug auf Glücksspiel, Sportwetten und Sportveranstaltungen) mit folgenden Merkmalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstseinsbildung, Unterstützung, Schulungen und Anreize für Mitarbeiter und Vertreter</li> <li>- Ermutigung für Mitarbeiter, Partner, Vertreter und Lieferanten, Verstöße gegen die Richtlinien der Organisation zu melden für Gegenmaßnahmen ohne Furcht vor Repressalien (z.B. Whistleblower-Richtlinie)</li> <li>- Strafrechtliche Verstöße den zuständigen Behörden melden</li> <li>- Arbeitspartner der Lotterie ermutigen, ähnliche Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen einzuführen</li> <li>- Kontrollen von Gewinnauszahlungen, Wettchancen, Wettarten je nach Vorschrift</li> <li>- Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Gesetzen und Praktiken (OECD)</li> <li>- Überwachung und Analyse aller Informationen zur Sportveranstaltung, ebenfalls um alle ungewöhnlichen Verhaltensweisen zu erkennen und die Kohärenz der Wetten und Wahrscheinlichkeiten je nach Veranstaltung zu kontrollieren (für weitere Informationen, siehe EL-Verhaltenskodex für Sportwetten sowie GLMS-System)</li> <li>- Integration der Bekämpfung von Geldwäsche, Betrug und Korruption in die verschiedenen Phasen des Produktlebenszyklus</li> <li>- Einbindung der Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung/Unterstützung in die Antikorruptionsrichtlinie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekanntmachung und Erläuterung der Überwachung, Anwendung und des Fortschritts Ihres Anti-Korruptions-Systems</li> <li>- Risiken der Korruption beschreiben</li> <li>- Anzahl der Verletzungen von Verhaltens- bzw. Ethik-Kodex und Anti-Korruptionsrichtlinie</li> <li>- Prozentsatz der Mitarbeiter und Einzelhändler, die dem Verhaltenskodex und der Anti-Korruptions-Richtlinie unterliegen</li> </ul> <p><b>GRI 205-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Aktivitäten die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden</li> <li>- Erhebliche Korruptionsrisiken durch Risikobewertung ermittelt</li> </ul> <p><b>GRI 205-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Führungsorganmitglieder, denen die Anti-Korruptionsrichtlinien und Verfahren kommuniziert wurden, aufgeschlüsselt nach Region</li> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter, denen die Anti-Korruptionsrichtlinien und Verfahren kommuniziert wurden, aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie und Region</li> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftspartner, denen die Anti-Korruptionsrichtlinien und Verfahren kommuniziert wurden, aufgeschlüsselt nach Geschäftspartnertyp und Region. Beschreiben ob die Anti-Korruptionsrichtlinien und -Verfahren bereits anderen Personen oder Organisationen mitgeteilt wurden</li> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Führungsorganmitglieder, die zu Anti-Korruption geschult wurden, aufgeschlüsselt nach Region</li> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter, die zu Anti-Korruption geschult wurden, aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie und Region</li> </ul> <p><b>GRI 205-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsfälle</li> <li>- Gesamtzahl der bestätigten Fälle, in denen Mitarbeiter aufgrund von Korruption entlassen und disziplinarisch belangt wurden</li> <li>- Gesamtzahl der bestätigten Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden</li> <li>- Öffentliche Gerichtsverfahren wegen Korruption gegen die Organisation bzw. ihre Mitarbeiter während des Berichtszeitraums und die Ergebnisse dieser Fälle</li> <li>- Anzahl und Geldwert von Sanktionen/Geldstrafen wegen Korruption</li> </ul> <p><b>SASB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung von Anti-Geldwäsche-Richtlinien und -praktiken</li> <li>- Anzahl juristischer bzw. verbandsrechtlicher Geldstrafen und Vergleiche aufgrund von Geldwäsche</li> </ul>

## 3 FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN <sup>3.2 / 3.3</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p><b>3.2/</b></p> <p>Verantwortungsvolles politisches Engagement / fairer Wettbewerb</p>	<p>Integrität und Transparenz in politischem Engagement sicherstellen und fairen Wettbewerb fördern</p>	<p>Transparent und vorschriftsgemäß handeln bei Lobbying, politischen Zuwendungen und politischem Engagement</p> <p>Im Einklang mit Wettbewerbsgesetzen und -vorschriften handeln und mit den zuständigen Behörden zusammenarbeiten</p>	<p>Integrität und Transparenz in politischem Engagement sicherstellen und fairen Wettbewerb fördern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekanntmachung wichtiger Themen, in denen sich die Lotterie an der politischen Entwicklung und im Lobbying beteiligt und der Hauptstandpunkt der Lotterie zu jedem dieser Themen</li> <li>- Schulung von Mitarbeitern und Vertretern und Bewusstseinsbildung zu verantwortungsvollem politischem Engagement und Beteiligung und Umgang mit Interessenskonflikten</li> <li>- Einführung und Umsetzung von Vorschriften und Leitlinien zur Verwaltung der Personen, die als Fürsprecher der Lotterie beauftragt sind</li> <li>- Festlegung von Verfahren zur Vermeidung von politischen Zuwendungen, die als Einflussnahme auf Politiker oder Entscheider ausgelegt werden könnten</li> <li>- Einführung von Verfahren und anderen Schutzmechanismen zur Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten</li> <li>- Förderung des Mitarbeiterbewusstseins für Bedeutung der Einhaltung von Gesetzen und Regeln für fairen Wettbewerb</li> <li>- Unterstützung für kartellrechtliche und Anti-Dumping-Maßnahmen sowie Gesetze für freien Wettbewerb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meldung wichtiger Themen bei der Teilnahme des Unternehmens an der Gesetzgebung bzw. Lobbying und der Position des Unternehmens zu diesen Themen sowie Unterschiede zwischen seinen Lobby-Positionen und anderen öffentlichen Standpunkten, Zielen oder Positionen</li> <li>- Bekanntmachung des Lobby-Prozesses</li> </ul> <p><b>GRI 415-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Gesamtgeldwert für finanzielle und nicht-monetäre Zuwendungen, welche die Organisation direkt oder indirekt getätigt hat nach Staat und Empfänger/Nutznutzer</li> <li>- Ggf. die Schätzmethode für den Geldgegenwert für nicht-monetäre Zuwendungen</li> <li>- Betrag der Ausgaben für politische Kampagnen, Lobbying und Zuwendungen an steuerbefreite Gruppen, einschließlich Wirtschaftsverbände</li> <li>- Fünf größte Ausgaben für politische Zuwendungen, Lobbying oder steuerbefreite Gruppen</li> </ul>
<p><b>3.3/</b></p> <p>Förderung sozialer Verantwortung in der Wertschöpfungskette</p>	<p>Verbreitung von Best Practices für soziale und ökologische Verantwortung in der Wertschöpfungskette</p>	<p>Integration von Kriterien für Ethik, Umwelt, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit in die Einkaufs-, Vertriebs- und Vergaberichtlinien und -praktiken</p> <p>Faire und gleichberechtigte Behandlung von Lieferanten</p>	<p>Zur Verbreitung von Best Practices für soziale und ökologische Verantwortung in der Wertschöpfungskette können Lieferanten, Partnern und Einzelhändlern bestimmte Maßnahmen vorgeschlagen werden.</p> <p><b>Lieferanten und Partner:</b> Standard/Richtlinie/Verhaltenskodex für Lieferanten und Partner für Soziales, Umwelt, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit.</p>	<p><b>GRI 102-9</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung der Supply-Chain der Organisation, einschließlich der Hauptelemente ihrer Maßnahmen, Hauptmarken, Produkte und Dienstleistungen</li> </ul> <p><b>GRI 308-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Management-Ansatz beschreiben für: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschaffungspraktiken</li> <li>- Umwelt- und Sozialeinschätzung von Lieferanten</li> </ul> </li> </ul>

## 3 FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN <sup>3.3</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p>3.3/</p> <p>Förderung sozialer Verantwortung in der Wertschöpfungskette</p>	<p>Verbreitung von Best Practices für soziale und ökologische Verantwortung in der Wertschöpfungskette</p>	<p>Integration von Kriterien für Ethik, Umwelt, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit in die Einkaufs-, Vertriebs- und Vergaberichtlinien und -praktiken</p> <p>Faire und gleichberechtigte Behandlung von Lieferanten</p>	<p><b>Einführung eines Supply-Chain-Managementsystems für:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewertung der Supply-Chain zur Bestimmung von Hauptrisiken</li> <li>- Integration von ESG-Faktoren (Environmental, Social and Governance [Umwelt, Soziales und Organisationsführung]) in die Auswahl von Lieferanten (Umweltstandards, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Geschäftsethik)</li> <li>- Der Einkaufsprozess muss ESG-Kriterien beinhalten (auch mit Anreizen für Beschaffungspersonal für Integration von ESG-Faktoren in alltägliche Entscheidungen)</li> <li>- Durchführung unabhängiger Audits bzw. Inspektionen</li> <li>- Einführung von Gegenmaßnahmenplänen für Lieferanten</li> <li>- Faire und gleichberechtigte Behandlung von Lieferanten, einschließlich Zahlung von Rechnungen gemäß Subunternehmervereinbarungen</li> <li>- Untersuchung der Wertschöpfungskette / Supply-Chain und Sicherstellung dass Zahlungen an Lieferanten ausreichen, damit diese ihre eigenen sozialen Verpflichtungen erfüllen können</li> </ul> <p>Kapazitätsaufbau, Anreize und Maßnahmen (auch in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. Branchenkooperationen) sowie Schulung und Entwicklung, Lieferantenauszeichnungen, Konferenzen, Foren, usw.</p> <p><b>Maßnahmen für Einzelhändler können u.a. sein:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhaltenskodex in Vereinbarungen mit Einzelhändlern (einschl. Verpflichtungsklauseln und unternehmerisches Engagement) oder spezifische Richtlinien</li> <li>- Ausbildungsinitiativen für Einzelhändler (unter Hervorhebung der Verpflichtungen der Lotterie)</li> <li>- Einzelhändler müssen Gesetze und Richtlinien gegen Betrug und Geldwäsche und Anforderungen für verantwortungsvolles Glücksspiel beachten (Vermeidung von Glücksspiel durch Minderjährige bzw. übermäßigem Glücksspiel): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Lotterie kann regelmäßige Proben an Verkaufspunkten durchführen, um die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zu überprüfen</li> <li>- Anreize und Belohnungen für Einzelhändler, die sich besonders für diese Themen einsetzen, können definiert werden</li> <li>- Nichteinhaltung von Regeln für verantwortungsvolles Glücksspiel sowie sonstige Nichteinhaltungen können zu Strafen führen, von Verwarnungen bis hin zu Vertragskündigungen</li> </ul> </li> <li>- Einzelhändler können in CSR-Initiativen eingebunden werden (z.B. Fundraising, Zusammenarbeit mit lokalen NGOs (non-governmental Organisation [nichtregierungs Organisationen]))</li> </ul>	<p><b>GRI 407-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebe und identifizierte Lieferanten, bei denen das Recht auf Koalitions- und Gewerkschaftsfreiheit verletzt werden könnte oder ein erhebliches Risiko bestehen könnte und Maßnahmen zur Stärkung dieser Rechte</li> </ul> <p><b>GRI 108-1; 414-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % neuer Lieferanten die nach ESG (Environmental, Social and Governance [Umwelt, Sozial und Verwaltungs]) - Kriterien geprüft wurden</li> </ul> <p><b>GRI 308-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz neuer Lieferanten die nach Umweltkriterien geprüft wurden</li> </ul> <p><b>GRI 104-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz des Beschaffungsbudgets für wichtige Betriebsstandorte, das für lokale Lieferanten ausgegeben wird (wie z.B. Prozentsatz lokal eingekaufter Produkte und Dienstleistungen)</li> <li>- Durchgeführte Umwelt- bzw. Sozial-Audits (% oder Zahl) und Nachfolgemaßnahmen</li> <li>- Auswirkungen und Reichweite von Kapazitätsaufbauinitiativen, -anreizen und -maßnahmen</li> <li>- Prozentsatz des Lieferantenbudgets das nach ökologischen Beschaffungskriterien verteilt wird</li> <li>- Berichterstattung über Auswirkungen und Reichweite der Maßnahmen mit Einzelhändlern: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergebnisse von Umfragen / Audits auf Einhaltung von Richtlinien und Regeln durch Einzelhändler (z.B. Mystery Shopping) sowie Nachfolgemaßnahmen (Verwarnung, Kündigung)</li> <li>- Ausbildungsprogramme (z.B. Anzahl teilnehmender Einzelhändler)</li> <li>- CRS-Initiativen mit Einzelhändlern (% teilnehmender Einzelhändler, erreichte Hauptziele)</li> </ul> </li> </ul>



## 3 FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN <sup>3.4</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
3.4/ Achtung von Urheberrechten	Förderung der Achtung von Urheberrechten	Einführung von Richtlinien und Praktiken zur Förderung der Achtung von Urheberrechten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu diesem Zweck ein spezieller Abschnitt zu Urheberrechten im Ethikkodex bzw. Verhaltenskodex</li> <li>- Bei der Entwicklung und Herstellung von Spielen oder bei sonstigen urheberrechtlichen Werken, welche die Lotterie erwirbt, sind die Auswirkungen auf geistige Urheberrechte zu beachten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Beschwerden oder Geldstrafen wegen Verletzung von Urheberrechten</li> </ul>

# 4 ARBEITSPRAKTIKEN <sup>4.1</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
4.1/ Anstellung und Anstellungsverhältnisse	Verbesserung der Lebensstandards durch vollständige und sichere Anstellung und anständige Arbeit	Faire und gleichberechtigte Behandlung der Arbeitnehmer gemäß Landesrecht und im Allgemeinen gemäß IAO-Konventionen	<p><b>Einführung einer Richtlinie für faire Arbeitsbedingungen und eines Managementsystems für:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleiche Chancen auf Arbeit, Bedingungen und Schutz für alle Arbeitnehmer</li> <li>- Keine Diskriminierung Aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Glaube, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Vorlieben, sexueller Identität, Familienstand, Militärdienst, Veteranenstatus oder anderen Kategorien, die durch Gesetze auf Landes-, Regionaler- oder lokaler Ebene geschützt sind</li> <li>- Vielfalt in der Belegschaft</li> </ul> <p><b>Faire Behandlung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Größtmögliche Vermeidung von Arbeit auf unregelmäßiger Basis oder übermäßigem Einsatz von Zeitarbeit</li> <li>- Wege schaffen, um Fairness in der Geschäftsführung zu stärken</li> <li>- Eine Beratungsnummer für Mitarbeiter einrichten, die sich am Arbeitsplatz diskriminiert fühlen, für anonymen Kontakt mit einem Personalmitarbeiter. Die Beratungsnummer kann über verschiedene Kanäle aktiviert werden, wie beispielsweise: „Integritäts-Hotline“, "Den Vorstand fragen", Compliance-Link</li> </ul> <p><b>Vielfalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einen Plan für Vielfalt einrichten und Mitarbeiter schulen</li> <li>- Geschäftsführer schulen oder informieren, dass unter Vielfaltsgesichtspunkten rekrutiert werden soll</li> <li>- Regeln festlegen, um Vielfalt im Recruiting-Prozess sicherzustellen</li> </ul>	<p><b>GRI 404-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % der Mitarbeiter, die regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsprüfungen nach Geschlecht und Kategorien unterzogen werden</li> </ul> <p><b>GRI 401-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz von Neueinstellungen während des Berichtszeitraums nach Altersgruppe, Geschlecht und Region</li> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitarbeiterfluktuation während des Berichtszeitraums nach Altersgruppe, Geschlecht, Region und Motivation</li> <li>- Anzahl von Beratungen/Verhandlungen mit Mitarbeitern über organisatorische Veränderungen (z.B. Umstrukturierung, Outsourcing)</li> <li>- Weiblicher Anteil der Gesamtbelegschaft (%)</li> <li>- Frauen in Führungspositionen (% der gesamten Führungsbelegschaft)</li> <li>- Frauen in Nachwuchsführungspositionen, z.B. erste Führungsebene (als % aller Nachwuchsführungspositionen)</li> <li>- Frauen in Spitzenführungspositionen, d.h. maximal zwei Ebenen unter dem Geschäftsführer/CEO (oder vergleichbarer Position) (als % aller Spitzenführungspositionen)</li> </ul> <p><b>GRI 102-17</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rat einholen zu ethischem und rechtmäßigem Verhalten und Organisationsintegrität</li> </ul> <p><b>GRI 401-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lohnnebenleistungen, die für Vollzeitmitarbeiter der Organisation Standard sind, aber nicht an befristete oder Teilzeitmitarbeiter erfolgen (z.B. Lebensversicherung, Gesundheitsvorsorge, Behinderungs- und Berufsunfähigkeitsversicherung, Elternzeit, Altersrückstellungen, Aktieneigentum)</li> </ul> <p><b>GRI 405-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz der Mitarbeiter pro Mitarbeiterkategorie in Vielfaltskategorien (Geschlecht, Altersgruppe, sonstige Kategorien falls zutreffend, z.B. Minderheit oder Risikogruppen)</li> <li>- Anteil der Mitarbeiter in den Führungsorganen der Organisation in Vielfaltskategorien (Geschlecht, Altersgruppe, sonstige Kategorien falls zutreffend, z.B. Minderheit oder Risikogruppen)</li> </ul> <p><b>GRI 401-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elternzeit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Geschlecht: (i) die ein Recht auf Elternzeit hatten; (ii) die Elternzeit in Anspruch nahmen; (iii) die innerhalb des Berichtszeitraums nach dem Ende der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten; (iv) die 12 Monate nach ihrem Wiedereinstieg noch angestellt waren</li> <li>- Tasas de vuelta al trabajo y de conservación de empleados que tomaron la baja parental, por sexo</li> </ul> </li> </ul> <p><b>GRI 405-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhältnis von Grundgehalt zu Vergütung für Frauen im Vergleich zu Männern für jede Mitarbeiterkategorie, aufgeteilt nach wichtigen Betriebsstandorten</li> </ul>

## 4 ARBEITSPRAKTIKEN <sup>4.2 / 4.3</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
4.2/ Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung	Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung bieten, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen	Maßnahmen für Zugang zu Sozialsystemen und für faire Arbeitsbedingungen  Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit und entsprechend der Bedürfnisse der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentliche Richtlinie oder Personal-Statement, um faire und angemessene Arbeitsbedingungen sicherzustellen für soziale Absicherung über den Anforderungen der Landesgesetze und der International Labor Organisation (IAO) hinaus.</li> <li>- <b>Bestimmung eines Sozialmodells:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umsetzung eines Unternehmenssozialsystems laut anwendbarer Gesetze als Teil eines integrierten Modells, um zusätzliche Gesundheitsvorsorge anzubieten, wo dies möglich ist, durch private Krankenversicherungen für Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen (z.B. kostenlose Grippeimpfungen, Raucherentwöhnungsprogramme, Gesundheitsanreize, Vorsorgeuntersuchungen sowie Mutterschaftsleistungen)</li> <li>- Förderung von Initiativen zur Verbesserung der Work-Life-Balance</li> <li>- Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen: Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Standortflexibilität, usw.</li> </ul> </li> <li>- Gehälter und andere Vergütungen im Rahmen nationaler Gesetze, Richtlinien oder Tarifvereinbarungen in Abstimmung mit dem allgemeinen Lohnniveau des Landes, den Lebenshaltungskosten, den Sozialleistungen und dem relativen Lebensstandard anderer sozialer Gruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veröffentlichung einer Einhaltungserklärung laut IAO-Empfehlungen</li> <li>- Berichterstattung über Leistungen an Mitarbeiter nach Kategorie, Region und Altersgruppe und Hauptunterschiede zwischen den Kategorien (Geschlecht, Region, Altersgruppe, usw.). Z.B. % der Mitarbeiter die zusätzliche Gesundheitsleistungen durch private Versicherungsanbieter erhalten</li> <li>- Berichterstattung über flexible Vereinbarungen mit Mitarbeitern nach Kategorie, Region und Altersgruppe sowie Hauptunterschiede zwischen den Kategorien (Geschlecht, Region, Altersgruppe, usw.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- % der Mitarbeiter in "Heimarbeit"</li> <li>- Teilzeit</li> <li>- Flexible Arbeitszeiten</li> </ul> </li> </ul> <p><b>GRI 202-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhältnisse der Standardeinstiegsgehälter nach Geschlecht im Vergleich zum örtlichen Mindestlohn</li> </ul>
4.3/ Sozialer Dialog	Förderung eines wirksamen und kollaborativen sozialen Dialogs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern	Achtung der Koalitions- und Gewerkschaftsfreiheit der Arbeitnehmer zu jeder Zeit  Schaffung von Teilhabe- und Dialogmechanismen am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einberufung von Arbeitsgruppen und Ausschüssen zur Konfliktlösung und um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Feedback und Beschwerden abzugeben</li> <li>- Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und dem Unternehmen für Sozialleistungen über dem gesetzlichen Minimum</li> <li>- Bei betrieblichen Veränderungen rechtzeitige Information und gemeinsame Koordination mit Arbeitnehmervertretern (falls vorhanden), um negative Auswirkungen zu minimieren</li> <li>- Regelmäßige Durchführung von Umfragen zu Betriebsklima/Zufriedenheit</li> </ul>	<p><b>GRI 102-17</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung der Mechanismen zur Berichterstattung über Bedenken zu unethischem oder gesetzeswidrigem Verhalten bzw. Organisationsintegrität</li> </ul> <p><b>GRI 402-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Typische Mindestfrist in Wochen für die Vorankündigung betrieblicher Veränderungen gegenüber Mitarbeitern</li> <li>- % der Mitarbeiter, die in Gewerkschaften organisiert sind</li> <li>- % der Mitarbeiter, die Tarifvereinbarungen unterliegen</li> <li>- Trend der Mitarbeiterzufriedenheit (%)</li> <li>- Reichweite der Umfrage zu Betriebsklima / Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul>

# 4 ARBEITSPRAKTIKEN <sup>4.4 / 4.5</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p>4.4/</p> <p>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</p>	<p>Förderung und Aufrechterhaltung des größtmöglichen Standards an körperlichem, geistigem und sozialem Wohlbefinden für alle Mitarbeiter, Vermeidung von Gesundheitsschäden durch Arbeitsbedingungen</p>	<p>Entwicklung und Umsetzung von Management-Systemen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umsetzung eines Management-Systems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (einschl. Richtlinie oder Erklärung) nach dem internationalen Standard OHSAS 18001, falls nicht durch geltende Gesetze spezifisch geregelt</li> <li>- Durchführung von Umfragen und Sicherheitsinspektionen: körperlich und psychosozial</li> <li>- Förderung eines gesunden Lebensstils: Sportanlagen, gesundes Essen, Massagen, usw.</li> <li>- Kostenlose und anonyme Untersuchungen durch einen zugelassenen Arzt anbieten</li> <li>- Kostenlose Schulungen zu Gesundheitsthemen anbieten: Sucht, Ernährung, Stressmanagement usw.</li> <li>- Individualisierte Reha-Programme für alle nach langer Abwesenheit zum Arbeitsplatz zurückkehrenden Mitarbeiter (Krankheit, Unfall, usw.)</li> </ul>	<p><b>GRI 403-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % der Gesamtbelegschaft, die in der formellen gemeinsamen Verwaltung vertreten sind - Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li> </ul> <p><b>GRI 403-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verletzungsarten und -raten, Berufserkrankungen, Abwesenheitstage und Ausfallzeiten sowie Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle für alle Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Region, Geschlecht</li> </ul> <p><b>GRI 403-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- % oder Anzahl der Mitarbeiter mit hohem Risiko für berufsbedingte Erkrankungen</li> </ul> <p><b>GRI 403-4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften geregelt sind</li> </ul>
<p>4.5/</p> <p>Persönlichkeitsentwicklung und Fortbildung am Arbeitsplatz</p>	<p>Zugang für Mitarbeiter zu Kompetenzentwicklungschancen und Karrierechancen auf gleichberechtigter und diskriminierungsfreier Basis</p>	<p>Für alle Mitarbeiter Möglichkeiten sicherstellen, dass sie ihr Humankapital entwickeln</p> <p>Sicherstellen, dass redundant gewordene Mitarbeiter Unterstützung erhalten für eine neue Anstellung, Fortbildung oder Beratung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karriere- und Entwicklungswege planen für effektive Kombination zwischen mittelfristigen Bedürfnissen des Unternehmens und den individuellen Zielen und Fähigkeiten</li> <li>- Schaffung eines Leistungs-Managementsystems, das konsistent die Werte sowie Strategie- und Nachhaltigkeitsziele der Lotterie vertritt</li> <li>- Laufende Fortbildungen und Schulungen zur Verbesserung der Kompetenzen und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiter anbieten (u.a. Stipendien, Sabbatjahre und finanzielle Teilnahme an mittel- und langfristiger Weiterbildung)</li> <li>- Coaching-Programme: Nachwuchsweiterbildung, Lehrgang zur Ruhestandsvorbereitung, usw.</li> <li>- Angebot von Übergangshilfen für fortgesetzte Arbeitsmarktfähigkeit und Umgang mit Karriereeinschnitten aufgrund von Ruhestand oder Kündigung.</li> </ul> <p><b>Das Übergangsprogramm kann folgendes beinhalten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruhestandsplanung für baldige Rentner</li> <li>- Umschulung für jene, die eine weitere Beschäftigung anstreben</li> <li>- Abfindungszahlungen je nach Dienstzeit und Lebensalter</li> <li>- Arbeitsvermittlungsdienste</li> <li>- Unterstützung (beispielsweise Schulung, Beratung) zum längeren Übergang ins Privatleben</li> </ul>	<p><b>GRI 404-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsstunden, welche die Mitarbeiter der Organisation während des Berichtszeitraums absolviert haben, aufgeschlüsselt nach: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlecht;</li> <li>- Mitarbeiter-Kategorie</li> </ul> </li> </ul> <p><b>GRI 404-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art und Umfang der umgesetzten Programme und Unterstützung für die Erweiterung von Mitarbeiter-Fähigkeiten</li> <li>- Übergangshilfen für fortgesetzte Arbeitsmarktfähigkeit und Umgang mit Karriereeinschnitten aufgrund von Ruhestand oder Kündigung</li> <li>- % der Mitarbeiter, die an Entwicklungsprogrammen teilnahmen</li> <li>- Erfassung der Mitarbeiter nach Kategorie durch den Leistungsbewertungsprozess</li> <li>- Prozentsatz der leistungsbasierten Vergütung pro Mitarbeiter-Kategorie</li> <li>- Variable Vergütung (%) basierend auf Unternehmens- und Einzelleistung pro Mitarbeiter-Kategorie</li> </ul>

# 5 MENSCHENRECHTE <sup>5.1</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p>5.1/ Due Diligence und Menschenrechtsrisiken</p>	<p>Förderung der Achtung der Menschenrechte innerhalb der Wertschöpfungskette</p>	<p>Einhaltung der Due Diligence-Vorschriften zur Erkennung, Verhinderung und Herangehensweise bei tatsächlichen oder möglichen Menschenrechtsrisiken und Auswirkungen aus den Tätigkeiten der Organisation bzw. ihrer Partner</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestimmung grundlegender Menschenrechtsprinzipien als Leitfaden für den Betrieb. Diese Entscheidung muss auf leitender Ebene getroffen werden, um die gesamte Lotterie zu durchdringen (z.B. Verhaltenskodex Menschenrechte oder spezielle Menschenrechtsrichtlinie). Hier sollte man sich auf externe Quellen beziehen (UN-Menschenrechtsgrundsätze oder Europäische Menschenrechtskonvention und die Grundsatzcharta der European Lotteries sowie ihre Umsetzung und regelmäßig Nachprüfung)</li> <li>- Entwicklung interner Systeme zur Verfolgung der Prinzipien (einschl. Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Einbindung externer Stakeholder)</li> <li>- Erreichbare Ziele zur Fortschrittsmessung setzen</li> <li>- Spezielle Maßnahmen einführen (auch mit Lieferanten und Geschäftspartnern), einschl.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewertung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette zur Bestimmung von Hauptgebieten und Risikolieferanten</li> <li>- Menschenrechtsprüfung während der Lieferantenqualifizierung (SA8000-Zertifizierung fließt in die Bewertung für neue und bestehende Lieferanten ein)</li> <li>- Menschenrechtsklauseln stehen in Verträgen mit Lieferanten und Geschäftspartnern mit Sanktionen von Verwarnung bis hin zur Vertragskündigung (Einholung der Lieferantenqualifizierung bzw. der Verpflichtungserklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte)</li> <li>- Audit und Nachfolgemaßnahmen zur Verifizierung des Prozesses von Lieferanten und Geschäftspartnern</li> <li>- Ggfs. Leitlinien für Menschenrechte für Sponsoring-Empfänger festlegen. Sicherstellen, dass zu den Sponsoring-Vereinbarungen und dem Lieferanten-Verhaltenskodex ein Schreiben bezüglich der Menschenrechte unterschrieben wird</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlich verfügbarer Verhaltenskodex oder spezifische Richtlinien zu Menschenrechtsprinzipien</li> </ul> <p><b>GRI 412-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Stunden im Berichtszeitraum für die Schulung zu Menschenrechtsrichtlinien oder -verfahren im betrieblichen Kontext</li> <li>- Prozentsatz der während des Berichtszeitraums zu Menschenrechten im betrieblichen Kontext geschulten Mitarbeiter</li> </ul> <p><b>GRI 412-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebstätigkeiten, die nach Menschenrechtskriterien bzw. Auswirkungen auf Menschenrechte geprüft wurden, ggf. unterteilt nach Ländern</li> </ul> <p><b>GRI 412-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl und % der wesentlichen Investitionsvereinbarungen und Supply-Chain-Verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder einer Menschenrechtsprüfung unterzogen wurden, einschl. Anzahl der Vorfälle (besonders für neue Lieferanten)</li> </ul> <p><b>GRI 414-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der auf soziale Auswirkungen überprüften Lieferanten</li> <li>- Anzahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft erkannt wurden</li> <li>- In der Lieferkette erkannte erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft</li> <li>- Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft erkannt wurden mit vereinbarten Verbesserungen infolge der Prüfung</li> <li>- Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft erkannt wurden und mit denen die Beziehungen aufgrund der Prüfung beendet wurden sowie Begründung</li> </ul> <p><b>GRI 414-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach sozialen Kriterien geprüft wurden</li> </ul>

## 5 MENSCHENRECHTE <sup>5.2</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
5.2/ Diskriminierung und Risikogruppen	Sicherstellen, dass nicht diskriminiert wird gegen Mitarbeiter, Partner, Kunden, Stakeholder, Mitglieder oder sonstige Personen, mit denen die Lotterie in Kontakt bzw. einem Einflussverhältnis steht	Einführung von Prozessen, Systemen, Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierung	<p>Interner und externer Umgang mit dem Problem und Unterstützung für Lieferanten, Einzelhändler und andere Geschäftspartner zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eingliederung des Themas Nichtdiskriminierung in Verhaltenskodex, Richtlinien sowie Vereinbarung/Vertrag</li> <li>- Bewertung von Betriebstätigkeiten zur Bestimmung von Bereichen oder Prozessen mit Diskriminierungsrisiko</li> <li>- Schulung, Kommunikation und Weitergabe von Verhaltenskodex und Richtlinien an Mitarbeiter (auch zur Vermeidung von Belästigung)</li> </ul> <p><b>Spezifische Maßnahmen für Lieferanten und Einzelhändler:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewertung der Betriebstätigkeiten im Einflussbereich, um Bereiche/Prozesse mit Diskriminierungsrisiko zu bestimmen</li> <li>- Kommunikation und Weitergabe von Verhaltenskodex und Richtlinien des Unternehmens</li> <li>- Einarbeitung spezifischer Vertragsklauseln (zur Verhinderung von Diskriminierung in Verträgen)</li> </ul>	<p><b>GRI 406-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums, einschl. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen</li> <li>- Anzahl der Beschwerden aufgrund von Diskriminierungsfällen und % der im Berichtszeitraum angesprochenen und gelösten Fälle</li> </ul>

## 6 EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT <sup>6.1 / 6.2</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
6.1/ Gesellschaftliches Engagement	Beitrag zum öffentlichen Nutzen und den Entwicklungszielen lokaler Gemeinschaften	Sicherstellen, dass Bedürfnisse und Interessen der Gemeinschaften sowohl in der Geschäftstätigkeit als auch in speziellen Corporate Citizenship-Initiativen beachtet werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Engagement-Richtlinie oder Leitlinien definieren: Die Lotterie sollte bei der Unternehmensentwicklung ebenfalls soziale Auswirkungen bedenken sowie das spezielle Wesen der Branche, in der sie tätig ist</li> <li>- Bestimmung von Stakeholdern in der Gemeinschaft und ihrer Bedürfnisse und Interessen</li> <li>- Hauptanliegen der Gemeinschaft vor Ort bewerten</li> <li>- Eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Gemeinschaft entwickeln, die auf Zuhören und Dialog basiert</li> <li>- Ein langfristiges Programm definieren und umsetzen (Projekt, Initiativen, Partnerschaft, Zuwendungen, usw.) zur Verfolgung der Richtlinie/Leitlinien und Strategie</li> <li>- Einführung eines Programms bzw. von Initiativen zur Bewertung der Auswirkungen auf die Gemeinschaft mit regelmäßiger öffentlicher Berichterstattung</li> <li>- Förderung eines Ehrenamtsplans für alle Mitarbeiter und Dritte (Einzelhändler, Lieferanten), die es ihnen ermöglicht, Arbeitszeit für einen guten Zweck einzusetzen</li> </ul> <p>Das Programm hängt von Interaktion und Engagement der verschiedenen Stakeholder und dem Einsatz der zuständigen Aufsichtsbehörden für das jeweilige Lotteriemodell ab</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinschaftsrichtlinie oder Leitlinien öffentlich verfügbar</li> <li>- Bericht konzentriert sich auf die Säulen der sozialen Einbindung (einschl. % Ausgaben für jede Säule)</li> </ul> <p><b>GRI 413-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz der Betriebstätigkeiten, in denen die Einbindung der Gesellschaft vor Ort umgesetzt ist, Einflussbewertungen bzw. Entwicklungsprogramme</li> <li>- Schätzung des Werts von Corporate Citizenship / philanthropischen Zuwendungen für jede der folgenden Kategorien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geldzuwendungen</li> <li>- Zeit (freiwillige Mitarbeitertätigkeit während Arbeitszeit)</li> <li>- Sachspenden (Produkt- oder Dienstleistungsspenden)</li> <li>- Verwaltungskosten</li> </ul> </li> <li>- Anzahl der Firmenfreiwilligen und Anzahl der Tage für freiwillige Arbeit innerhalb der Arbeitszeiten</li> <li>- Prozentsatz der Umsätze, die zur Unterstützung der Gesellschaft vor Ort eingesetzt wurden</li> </ul>
6.2/ Bildung, Kultur und Gesundheit	Förderung von Kultur, Bildung und Gesundheit (falls zutreffend), Anerkennung und Wertschätzung lokaler Kulturen	Entwicklung eines CSR-Programms und von Initiativen und Programmen gemeinsam mit staatlichen Stellen und anderen Stakeholdern zur Förderung von Bildung, Kultur und Gesundheit	<p>Laut staatlichem Mandat, Unternehmensrichtlinie/Leitlinie und lokalen Bedürfnissen, Ausrichtung auf folgende Kernthemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Traditionsspenden" für Denkmäler, um nationale Kunstschatze im Land zu behalten</li> <li>- Bildung und Talente: Planung neuer Rahmenwerke, Zugang zu Bildungschancen und Weiterbildungsmethoden für die Talentförderung</li> <li>- Kunst- und Kulturprojekte sowie Veranstaltungen mit Möglichkeiten zur sozialen Integration</li> <li>- Unterstützung für wissenschaftliche Forschung und Solidaritätskampagnen</li> <li>- Sportereignisse, die den positiven Wert des Sports fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichterstattung zu Bildungs-, Kultur- und Gesundheitsinitiativen und Wert der Projekte (Summe, erzielte Vorteile für die Gemeinschaft)</li> <li>- Bericht zu Auswirkungsindikatoren des Projekts (wie z.B. Anzahl der Personen, die Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und Kultur erhielten)</li> </ul>

## 6 EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT <sup>6.3 / 6.4</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<b>6.3/</b> Schaffung von Arbeitsplätzen und Kompetenzentwicklung	Förderung von wirtschaftlichem und sozialem Wachstum vor Ort durch Schaffung von Arbeitsplätzen	Bei Geschäftsentwicklung und Investitionen Arbeitsplätze und Wertschöpfung beachten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die lokale Wirtschaft durch Förderung lokaler Lieferanten unterstützen: im Falle von Gleichwertigkeit bei anderen Kriterien können lokale Lieferanten bevorzugt werden, je nach geltenden Gesetzen vor Ort und Lotterie</li> <li>- Einzelhandelstätigkeit unterstützen, Öffentlichen Dienst fördern</li> <li>- An lokalen und landesweiten Kompetenzentwicklungsprogrammen teilnehmen, wie z.B. Berufsausbildung, Programme für benachteiligte Zielgruppen, lebenslanges Lernen sowie Programme zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen</li> </ul>	<b>GRI 204-1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten bei wesentlichen Geschäftstätigkeiten</li> <li>- Anzahl der lokalen Arbeitsplätze, die durch die Lieferkette unterstützt werden</li> <li>- Anzahl der unterstützten Arbeitsplätze vor Ort im Einzelhandel (Berechnung kann erfolgen anhand der Einzelhandelsprovision geteilt durch garantierten Mindestlohn bzw. Landesdurchschnittslohn = Anzahl indirekt/gleichwertig angestellter Personen)</li> <li>- Anzahl der durch Gemeinschaftsprojekte angestellte Personen</li> </ul> <b>GRI 202-2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil der Personen in der obersten Führungsebene aus der Gemeinde vor Ort/Region</li> </ul>
<b>6.4/</b> Technologieentwicklung und Innovation	Verbesserter Zugang zu Technologie durch Schulungen, Partnerschaften und andere Maßnahmen	Beitrag zu innovativen Technologie zur Lösung sozialer und ökologischer Probleme in lokalen Gemeinden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bildungszuwendungen an weiterführende Einrichtungen und Kompetenzentwicklung im Bereich IT, Ingenieurwesen und technische Wissenschaften</li> <li>- Partnerschaften mit Organisationen wie z.B. Universitäten und Forschungslabors zur Verbesserung der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung mit Partnern aus der Gemeinschaft</li> <li>- Investitionen in IT und Geräte zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität in lokalen Gemeinden (Einzelhändler als Kontaktstelle, nicht nur für Spielgeldeinsammlung). Beispiel:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung des Lotterie-Terminals zum Anbieten von Dienstleistungen und Beiträge zu sozialen Zwecken</li> <li>- Gratis WLAN-Angebot am Einzelhändlerstandort</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekanntmachung der Dienstleistungen, die das Lotteriegerät für andere sozial nützliche Zwecke erbringt (z.B. Geldsumme für gute Zwecke oder innovative Entwicklungen, die durch Lotterie-Terminals oder Online-Plattformen ermöglicht wurden)</li> <li>- Beschreibung der Partnerschaften mit Organisationen zur Verbesserung der technischen Entwicklung und erzielte Ergebnisse (einschl. Investitionen)</li> </ul>



## 6 EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT <sup>6.5</sup>

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
6.5/ Soziale Investitionen	Förderung der sozialen Entwicklung durch Planung sozialer Investitionen	Bewertung des sozialen Nutzens der Investition und Vermeidung von Maßnahmen, die eine Abhängigkeit der Gemeinschaft von der Wohltätigkeit oder der dauernden Präsenz der Organisation fördert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falls im staatlichen Glücksspielmodell zutreffend, realisiert das Unternehmen nachhaltige und verantwortungsvolle Investitionen (Sustainable and Responsible Investments [SRI]) freiwillig, mit dem Ziel, die sozialen Aspekte des Gemeinschaftslebens zu verbessern, unter Beachtung von Rendite- und sozialen Aspekten</li> <li>- Beachten Sie die Förderung der Gemeindeentwicklung bei der Planung sozialer Investitionsprojekte. Alle Maßnahmen sollten die Chancen für Mitbürger erweitern. (siehe Kapitel "Gesellschaftliches Engagement")</li> <li>- Bewertung der Auswirkungen sozialer Investitionen (z.B. durch Sozialrendite (Social Return on Investment [SROI]))</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz der mit SRI vorgenommenen Investitionen</li> <li>- Bekanntmachung von Nachhaltigkeits- und Verantwortungskriterien zur Bewertung von Investitionen</li> <li>- Bekanntmachung der SROI-Ergebnisse</li> </ul>

# 7 UMWELT

THEMA	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
<p><b>7.1/</b></p> <p>Verringerung sozialer Auswirkungen</p>	<p>Verringerung ökologischer Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten</p>	<p>Bestimmung, Messung, Aufzeichnung und Berichterstattung zu wesentlichen Umweltauswirkungen und Umsetzung von Maßnahmen für ihre progressiven Reduzierung</p> <p>Umweltfreundliches Angebot für Verbraucher über den gesamten Produkt-Lebenszyklus</p>	<p>Implementierung eines strukturierten Umweltmanagementsystems (siehe ISO 14001 und spezielle Standards wie ISO 50001, ISO 20121) mit Überwachungs- und Management-Indikatoren, sowie eine Umweltrichtlinie mit Maßnahmenplänen zu:</p> <p><b>Energie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs: Nutzung der Wärme des Rechenzentrums zur Heizung des Büros, Server Virtualisierung, LED-Leuchten, Lampen und Elektrogerät mit Automatikabschaltung, Überwachung der optimalen Temperaturen für geringeren Gasverbrauch</li> <li>- Maßnahmen zur Verringerung der Auswirkungen des Energieverbrauchs: Nutzung erneuerbarer Energien (Zertifikat) oder Erzeugung erneuerbarer Energien</li> </ul> <p><b>Transport:</b> optimierte Logistik, Eco-Driving, Mitarbeiterreiserichtlinie und elektrische Autoflotte</p> <p><b>Reisen:</b> Fernübertragungssysteme nutzen (Telefon, Videokonferenzen); Online-Schulungen zur Verringerung des Reisebedarfs</p> <p><b>Materialien:</b> Wiederverwendung von Materialien und Möbeln; Produktlebenszyklus-Analyse; wo möglich wiederverwertete Materialien verwenden (bspw. 100% recyceltes Büropapier oder doppelseitiger Druck als Standard, schwarz-weiß)</p> <p><b>Abfall:</b> Abfall soweit wie möglich reduzieren und recyceln</p> <p><b>Effizienzmaßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs</b></p> <p><b>Schulung und Bewusstseinsbildung:</b> Förderung angemessener Lernmaßnahmen zur Unterstützung der Umweltmaßnahmen in der Organisation (Mitarbeiter und Führungspersonal) und ihrem Einflussbereich</p> <p><b>Berechnung des CO<sub>2</sub>-Abdrucks sowie Aufrechnung/Ausgleich Überwachung/Bewertung von Umweltauswirkungen innerhalb des Lebenszyklus der Produkte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lebenszyklus-Bewertung für Ökokonzeption</li> <li>- Optimierung von Logistik und Versand. Bspw. Anpassung der Lieferung von Werbe- und Marketingmaterial an die Größe des Verkaufspunkts</li> <li>- Minimierung des Papierverbrauchs (weniger Gewicht, Größe verringern, Forschung und Entwicklung zu E-Tickets für weniger Druck und Papierverbrauch)</li> <li>- Verwendung von FSC-zertifiziertem oder recyceltem Papier, recycelter Produkte und umweltfreundlicher Druckfarbe</li> <li>- Abschaffung von Plastiktüten am Verkaufspunkt</li> </ul> <p>Bitte beachten: Umwelteinflüsse in der Wertschöpfungskette (Lieferanten und Einzelhändler) sind unter "3. faire Betriebs- und Geschäftspraktiken" und „2.3 Nachhaltiger Konsum“ berücksichtigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umweltrichtlinie öffentlich verfügbar</li> </ul> <p><b>GRI 302-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation:</li> </ul> <p><b>GRI 302-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Energieintensität: Absoluter Energieverbrauch (im Zähler) durch die organisationsspezifische Kennzahl, z.B. pro Umsatz, Mitarbeiter, Büros (Nenner)</li> </ul> <p><b>GRI 302-4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verringerung des Energieverbrauchs</li> </ul> <p><b>GRI 303-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wassernutzung nach Quellen</li> </ul> <p><b>GRI 303-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recyceltes und wiederverwendetes Wasser</li> </ul> <p><b>GRI 306-2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtgewicht von Sondermüll und Normalmüll, mit Aufschlüsselung nach Entsorgungsmethoden</li> </ul> <p><b>GRI 305-1; 305-2; 305-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direkte (Scope 1) und indirekte (Scope 2) sowie Sonstige indirekte (Scope 3) greenhouse gas emissions</li> </ul> <p><b>GRI 305-4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Greenhouse gas emissions-intensity ratio for the Organisation</li> </ul> <p><b>CDP CC3.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verringerung der Emissionen oder Verbrauch erneuerbarer Energien oder Produktion; absolut oder Intensitätsziel: Erreichung in % für absolute Werte oder Intensitätsziel</li> </ul> <p><b>GRI 305-5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verringerte greenhouse gas emissions as a direct result of reduction initiatives</li> <li>- Anzahl der Schulungsstunden zu Klimawandel/Umwelt</li> <li>- Prozentsatz umweltfreundlicher Fahrzeuge in der Flotte</li> </ul> <p><b>GRI 301-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozentsatz zurückgenommener Produkte und ihrer Verpackungsmaterialien für jede Produktkategorie (bspw. recyceltes Papier oder FSC-Papier für Produkte)</li> <li>- Auswirkungen und Bandbreite von Umweltprogrammen oder -maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logistik und Versand</li> <li>- Forschung und Entwicklung</li> </ul> </li> </ul> <p><b>GRI 302-5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verringerung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen (Joule oder Vielfaches)</li> </ul>

## 8 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
Stakeholder-Bestimmung und Einbindung	Einbindung aller Stakeholder sicherstellen	Stakeholder bestimmen und einbinden; Eingehen auf ihre Rechte, Interessen, Erwartungen und Zusammenarbeit zum beiderseitigen Nutzen	<p><b>Stakeholder-Bestimmung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umsetzung eines Stakeholder-Bestimmungs-Prozesses um zu erkennen, wem gegenüber die Lotterie rechtliche Verpflichtungen hat und wer vielleicht positiv oder negativ durch Entscheidungen beeinflusst werden könnte und Bedenken äußern könnte, bzw. Interessen, Legitimität oder die Fähigkeit hat, um Ziele der Lotterie zu beeinflussen.</li> <li>- <b>Folgendes analysieren und beachten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relative Fähigkeit der Stakeholder, die Lotterien zu kontaktieren, zu verpflichten und zu beeinflussen</li> <li>- Beziehungen der Interessen der Stakeholder zu den Interessen der Gesellschaft allgemein und zur nachhaltigen Entwicklung</li> <li>- Ansichten der Stakeholder deren Interessen durch eine Entscheidung oder Maßnahme betroffen sein könnten, selbst wenn sie keine formelle Rolle in der Führung der Lotterie haben oder sich dieser Interessen nicht bewusst sind</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Stakeholder-Einbindung*:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Richtlinie oder ein Verfahren um sicherzustellen, dass die Einbindung von Stakeholdern durchgehend in allen betrieblichen Strategien beachtet wird</li> <li>- Schaffung eines fairen und angemessenen Prozesses zur Einbindung der wichtigsten Stakeholder (ohne Bevorzugung einer organisierten Gruppe, weil sie "freundlicher" ist oder die Ziele der Organisation mehr unterstützt als eine andere Gruppe)</li> <li>- Bereitstellung eines Beschwerdemechanismus für Stakeholder vor Ort für direkten Kontakt zur verantwortlichen Abteilung auf Gruppenebene, falls die örtlichen Kommunikationswege nicht funktionieren (bspw. Hotline, spezielle E-Mail-Adresse)</li> <li>- Stakeholder-Profile sowie Stakeholder-Karten werden als Tools auf lokaler Ebene genutzt und die Verantwortlichkeit für die Beziehungen zu unterschiedlichen Stakeholder-Typen sind innerhalb der Organisation formalisiert</li> <li>- Stakeholder-Einbindungs-Richtlinie/Verfahren ist Teil der jährlichen Leistungsprüfung der Spitzenmanager des örtlichen Betriebs</li> <li>- Örtliche Spitzenmanager werden ausgebildet zu Kapazitätsaufbau und Methoden der Einbindung laut Stakeholder-Einbindungsrichtlinie/Verfahren</li> <li>- Direktes oder indirektes Verfahren zur Beratung zwischen Stakeholdern und dem obersten Führungsorgan zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen</li> <li>- Erfahrungen aus guten und schlechten Erfahrungen mit Stakeholder-Einbindung werden systematisch organisationsweit geteilt (bspw. Intranet-Seite, standardisierter Debriefing-Prozess, Entwicklung von Fortbildungsmodulen, interne Konferenz oder Roadshows)</li> </ul>	<p><b>GRI 102-21</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichterstattung zum direkten oder indirekten Prozess zur Beratung zwischen Stakeholdern und dem höchsten Führungsorgan zum Thema Nachhaltigkeit. Falls die Beratung weiterdelegiert wird, beschreiben Sie an wen sie delegiert wird und wie das Feedback an das höchste Führungsorgan weitergegeben wird</li> </ul> <p><b>GRI 102-40</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bericht mit Liste der Stakeholder-Gruppen mit der die Organisation zusammenarbeitete</li> </ul> <p><b>GRI 102-42</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bericht über Basis für Bestimmung und Auswahl der einzubindenden Stakeholder</li> </ul> <p><b>GRI 102-43</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Ansatz der Organisation zu Stakeholder-Einbindung, einschließlich Häufigkeit und Einbindung nach Art und Stakeholder-Gruppe und Angabe ob diese Zusammenarbeit spezifisch im Rahmen der Vorbereitung für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung stattfand</li> </ul> <p><b>GRI 102-44</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichterstattung zu wichtigen Themen und Bedenken die bei der Stakeholder-Einbindung angesprochen wurden, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Reaktion der Organisation auf diese Themen und Bedenken, einschließlich Berichterstattung</li> <li>- Die Stakeholder-Gruppen welche jedes dieser Themen und Bedenken angesprochen haben</li> </ul> </li> <li>- Berichte zu anderen Leistungsfaktoren (quantitativ oder qualitativ) zur Messung des Erfolgs der Stakeholder-Einbindung, wie z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Treffen bzw. Austausche</li> <li>- Umfrageergebnisse</li> <li>- Gemeinsam entwickelte Projekte (Hauptthemen und Kennzahlen)</li> </ul> </li> </ul>

\* **Bitte beachten:** Stakeholder-Einbindung ist wirksamer, wenn folgende Elemente vorliegen:

- Klarer Zweck für die Einbindung. Die Interessen der Stakeholder wurden erkannt; die Beziehung durch diese Interessen zur Organisation ist direkt oder wichtig; die Interessen der Stakeholder sind wichtig und relevant für die nachhaltige Entwicklung und die Stakeholder haben nötige Informationen und Kenntnisse um ihre Entscheidungen zu treffen
- Informelle oder formelle Treffen mit sehr unterschiedlichen Formaten, wie z.B. Einzeltreffen, Konferenzen, Workshops, öffentliche Anhörungen, Runde Tische, Beratungsgremien, regelmäßige und strukturierte Informations- und Beratungsverfahren, Tarifverhandlungen und Onlineforen
- Interaktivität und die Anhörung der Ansichten der Stakeholder sind gegeben. Das Kernelement ist der kommunikative Austausch

## 9 KOMMUNIKATION UND REPORTING

	Verpflichtungen	Verknüpfte Maßnahmen und Erwartungen	Initiativen / Best-Practice-Beispiele für den Lotteriesektor	Empfohlene KPIs
Kommunikation	Nachweis der Erfüllung sozialer Verpflichtungen und Antworten auf Erwartungen und Interessen von Stakeholdern und der Gesellschaft im Allgemeinen	Sensibilisierung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation in Bezug auf Strategien und Ziele, Pläne, Leistung und Herausforderungen für soziale Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung interner Kommunikationstools, Schulungen und Aktivitäten (Veranstaltungen, Intranet, Mailing, Hausorgan, sonstige) zur Information von Mitarbeitern über Auswirkungen sozialer Verantwortung und Erhöhung des internen Bewusstseins und Engagements und Anregung von Unternehmensmaßnahmen</li> <li>- Nutzung externer Kommunikationstools und Maßnahmen (bspw. Events, Werbung, Pressemitteilungen, Broschüren, Websites, LinkedIn) zur Information für Stakeholder über soziale Verantwortung in Bezug auf Maßnahmen, Produkten und Dienstleistungen der Organisation</li> <li>- CSR-Medienberichte - Überwachung der Themen, Artikel, Botschaften zu CSR in der Unternehmenskommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berichtsdaten zu sozialer Verantwortung, interne und externe Kommunikation wie z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- CSR-Sitzung</li> <li>- Ereignisse</li> <li>- Stakeholder-Sitzungen</li> </ul> </li> <li>- Auswirkungen der CSR-Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung der Markenwahrnehmung und Firmenreputation bzw. Befürwortung</li> </ul> </li> </ul>
Reporting	Bericht über Leistung im Bereich soziale Verantwortung an die betroffenen Stakeholder	Faires und umfassendes Bild der Leistung im Bereich soziale Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstellung eines CSR-Berichts nach international anerkannten Standards/Leitlinien (bspw. GRI): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definition einer Wichtigkeitsmatrix, die Lesern die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen der Lotterie aufzeigt</li> <li>- Größtmögliche Nutzung von Kennzahlen die nach anerkannten Standards/Leitlinien (bspw. GRI) erstellt wurden</li> <li>- Abgesichert durch einen unabhängigen Dritten</li> </ul> </li> <li>- Bericht zu Themen sozialer Verantwortung (bspw. verantwortungsvolles Glücksspiel) mit Informationen, Verpflichtungen, Zielen und Kennzahlen/KPIs (quantitativ und qualitativ)</li> <li>- Nutzung von KPIs zum Vergleich aktueller Leistung mit Vorjahren und den Verpflichtungen für die Zukunft</li> <li>- Möglichkeit für Stakeholder Feedback zur Berichterstattung zu geben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlicher CSR-Bericht</li> <li>- Öffentlicher Bericht zu Zielen (auch in anderen Dokumenten außer einem CSR-Bericht möglich)</li> </ul>

## 10 GLOSSAR

<b>Ausbildung</b>	<p><b>Bezeichnet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Arten von Berufsausbildung und Anweisung</li> <li>- Bezahlter Bildungsurlaub für Mitarbeiter</li> <li>- Externe Schulungen oder Fortbildungen die teilweise oder komplett durch die Organisation bezahlt werden</li> <li>- Schulungen zu bestimmten Themen, bspw. Gesundheit und Sicherheit</li> <li>- Betriebliche Einweisungen durch Vorgesetzte gelten nicht als Ausbildung</li> </ul>
<b>Berichtszeitraum</b>	Der Berichtszeitraum ist der Zeitraum der durch die berichtete Information abgedeckt ist.
<b>Betrug</b>	Eine Handlung die unlautere Mittel zur Erlangung von materiellen oder moralischen Vorteilen nutzt bzw. mit der Absicht die Durchsetzung geltender Gesetze zu umgehen.
<b>Diskriminierung</b>	Die Handlung und das Ergebnis der Ungleichbehandlung von Menschen durch Auferlegung ungleicher Lasten oder Verweigerung von Vorteilen, anstatt jede Person gerecht aufgrund persönlicher Leistung zu behandeln. Diskriminierung kann ebenfalls Belästigung beinhalten, d.h. eine Reihe von Bemerkungen oder Handlungen, die unerwünscht oder vernünftigerweise als durch die angesprochene Person unerwünscht bekannt sein sollten.
<b>Erneuerbare Energien</b>	Energiequellen, die kurzfristig durch ökologische Zyklen erneuerbar sind. Erneuerbare Energien sind z.B.: Geothermie, Wind, Solarkraft, Wasserkraft, Biomasse (ohne Mitverbrennung).
<b>ESG-Faktoren</b>	ESG (environmental, social and governance [Umwelt, Sozial und Organisationsführung]) wird auf Kapitalmärkten verwendet, damit Investoren Firmenverhalten bewerten und die zukünftige finanzielle Leistung von Unternehmen bewerten können. ESG-Faktoren sind eine Unterkategorie der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, wie z.B. Nachhaltigkeit, Ethik oder CO <sub>2</sub> -Ausstoß und Systeme für faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in der Lieferkette.
<b>Führungorgane</b>	Die Ausschüsse oder Räte welche für die strategische Steuerung der Organisation, die wirksame Überwachung der Geschäftsführung sowie die Rechenschaft der Geschäftsführung gegenüber der Organisation und ihrer Stakeholder verantwortlich sind.
<b>Geldwäsche</b>	Jegliche Verfälschung oder falsche Bestätigung der Herkunft von Vermögen oder Einkommen eines Straftäters. Geldwäsche ist ebenfalls die Unterstützung einer Transaktion oder die Verschleierung oder Umwandlung eines direkten Ergebnisses einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit.
<b>Gesellschaft vor Ort</b>	Personen oder Gruppen die in Gebieten leben oder arbeiten, welche wirtschaftlich, sozial oder ökologisch (positiv oder negativ) durch die Tätigkeiten des Unternehmens betroffen sind. Die Gesellschaft vor Ort kann direkte Anwohner eines Unternehmens beinhalten oder verstreute Siedlungen in einiger Entfernung, die Auswirkungen dieses Unternehmens erleben.
<b>GRI</b>	Leistungsmesssystem für soziale Verantwortung: Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine nicht-gewinnorientierte, unabhängige, internationale Organisation von Unternehmen, NROs und anderen Stakeholdern. Ihre Aufgabe ist die Förderung nachhaltiger Entwicklung. Die GRI wurde 1997 in Zusammenarbeit mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) gegründet. Die GRI hat Leitlinien für die Berichte zu nachhaltiger Entwicklung entwickelt; hierdurch erhalten Unternehmen einen weltweiten Rahmen zur Berichterstattung über ihre wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung, der weitläufig verwendet wird.
<b>ILO</b>	Die International Labour Organization (Internationale Organisation für Arbeit) ist die einzige dreigliedrige UN-Behörde. Seit 1919 bringt die ILO Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter aus 187 Mitgliedsstaaten zusammen um Arbeitsstandards festzulegen, Richtlinien zu entwickeln und Programme zur Förderung würdiger Arbeitsbedingungen für alle Männer und Frauen zu schaffen.

## 10 GLOSSAR

<b>Indirekte politische Zuwendungen</b>	Jegliche finanziellen oder materiellen Zuwendungen an politische Parteien, ihre Vertreter oder Kandidaten durch Vertreterorganisationen, wie z.B. Lobbyisten oder gemeinnützige Organisationen oder Zuwendungen an Parteien oder Strömungen nahestehenden Think-Tanks oder Wirtschaftsverbände.
<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkung</b>	Eine zusätzliche Auswirkung einer Finanztransaktion und des Geldflusses von einer Organisation an ihre Stakeholder.
<b>ISO 14001</b>	Der ISO 14001:2015 bestimmt die Kriterien für ein Umweltmanagement-System und ist zertifizierbar. Die ISO 14000-Standards bieten praktische Tools für Unternehmen und Organisationen aller Art, die ihre Umweltverantwortung verwalten wollen. Der ISO 14001:2015 und seine Zusatzstandards, wie der ISO 14006:2011 konzentrieren sich daher auf Umweltsysteme. Die anderen Standards der Reihe konzentrieren sich auf bestimmte Ansätze, wie z.B. Audits, Kommunikation, Kennzeichnung und Lebenszyklusanalyse, sowie auf Umweltthemen, wie den Klimawandel.
<b>ISO 20121</b>	Der ISO 20121:2012 definiert Anforderungen für Nachhaltigkeitsmanagementsysteme für Ereignisse oder ereignisbezogene Tätigkeiten und bietet Hinweise zur Einhaltung dieser Anforderungen
<b>ISO 26000-Standard</b>	<p>Der ISO 26000 ist seit 1. November 2010 veröffentlicht und regelt die soziale Verantwortung von Organisationen. Er definiert, wie Organisationen zur nachhaltigen Entwicklung beitragen können. Der ISO 26000-Standard bietet keine Zertifizierung; er ist freiwillig und nicht zertifizierbar.</p> <p><b>Die Ziele des ISO 26000 sind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anleitung für Organisationen zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung</li> <li>- Bestimmung und Dialog mit Stakeholdern</li> <li>- Förderung einer eindeutigen Terminologie der sozialen Verantwortung</li> <li>- Sicherstellung der Konsistenz und Kohärenz mit bestehenden Dokumenten und anderen ISO-Standards</li> </ul> <p><b>Die zwei absolut grundlegenden Praktiken der sozialen Verantwortung sind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestimmung der Auswirkungen der Entscheidungen und Maßnahmen der Organisation in Bezug auf Kernthemen des ISO 26000</li> <li>- Stakeholder-Bestimmung und Dialoge mit den Stakeholdern</li> </ul> <p><b>Die 7 Kernthemen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationsführung;</li> <li>- Menschenrechte ;</li> <li>- Arbeitsbeziehungen und -bedingungen;</li> <li>- die Umwelt;</li> <li>- faire Betriebs- und Geschäftspraktiken;</li> <li>- Verbraucherangelegenheiten;</li> <li>- Gesellschaft und lokale Entwicklung.</li> </ul>
<b>ISO 50001</b>	Der ISO 50001 hilft Organisationen aller Bereiche, durch ein Energiemanagementsystem (EnMS) Energie effizienter zu nutzen. Der ISO 50001 basiert auf dem Management-System-Modell der laufenden Verbesserung, das auch für andere bekannte Standards wie den ISO 9001 oder den ISO 14001 verwendet wird. Dies hilft Organisationen, Energiemanagement in ihre Gesamtmaßnahmen für besseres Qualitäts- und Umweltmanagement zu integrieren.
<b>Kompetenzmanagement</b>	(Englisch: „skills management“) - Richtlinien und Programme zur Entwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern zur Abdeckung des strategischen Bedarfs der Organisation oder der Branche.
<b>Korruption</b>	Korruption ist kriminelles Fehlverhalten, bei dem eine Person (der Korrupte) ein Geschenk, Angebot oder Nutzversprechen einfordert, annimmt oder genehmigt, um eine Handlung zu vollbringen, verzögern oder unterlassen, welche direkt oder indirekt in seinen Verantwortungsbereich fällt.
<b>Lieferant</b>	Organisation oder Person, die ein Produkt oder eine Dienstleistung liefert, welche in der Lieferkette der berichtserstattenden Organisation verwendet wird. Der Lieferant kann eine direkte oder indirekte Beziehung zur Organisation haben.

## 10 GLOSSAR

<b>Lieferkette</b>	Abfolge von Aktivitäten oder Parteien, die Produkte oder Dienstleistungen an die Organisation liefern.
<b>Lokaler Lieferant</b>	Organisation oder Person, die ein Produkt oder eine Dienstleistung an die Berichtsorganisation liefert und im selben geografischen Markt angesiedelt ist (also werden keine zwischenstaatlichen Zahlungen an den Lieferanten getätigt). Die geografische Definition von „lokal“ kann sowohl die direkte Anrainergemeinde des Unternehmens bezeichnen, als auch eine Region oder ein ganzes Land.
<b>Marketingkommunikation</b>	Die Kombination von Strategien, Systemen, Methoden und Maßnahmen, die eine Organisation nutzt, um ihre Reputation, Marken, Produkte oder Dienstleistungen an Zielgruppen zu vermitteln. Marketingkommunikation kann z.B. Werbung, persönlichen Vertrieb, Verkaufsförderung, PR und Sponsoring beinhalten.
<b>Menschenrechtsklauseln</b>	Bestimmte Bedingungen in einer schriftlichen Vereinbarung, welche Mindestanforderungen für die Einhaltung von Menschenrechten als Voraussetzung für eine Investition festlegen.
<b>Mitarbeiter</b>	Eine Person, die nach nationalem Recht oder Praxis als Mitarbeiter der Organisation anerkannt ist.
<b>Mitverbrennung</b>	Mitverbrennung ist eine kurzfristige, kostengünstige Option für Effizienz und saubere Energieumwandlung von Biomasse, bei der Biomasse als Teilersatzkraftstoff in Hochleistungsboiler gegeben wird.
<b>Nachhaltige Beschaffung</b>	Eine Beschaffung welche darauf achtet eine Ausgewogenheit zwischen den drei Säulen nachhaltiger Entwicklung zu wahren: Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt.
<b>Nichtererneuerbare Energien</b>	<p><b>Energiequellen, welche nicht kurzfristig durch ökologische Zyklen wiederaufgefüllt, reproduziert, nachwachsen oder erzeugt werden können.</b></p> <p><b>Nichtererneuerbare Energien sind z.B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raffinierter Kraftstoff aus Mineral- oder Rohöl (bspw. Benzin, Diesel, Kerosin, Heizöl)</li> <li>- Erdgas (z.B. komprimiertes Erdgas (CNG), Flüssigerdgas (LNG))</li> <li>- Kraftstoffe aus der Verarbeitung natürlicher Gase und Treibstoffe (bspw. Butan, Propan, LPG)</li> <li>- Kohle</li> <li>- Kernkraft</li> </ul>
<b>OECD</b>	Organization for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Ihre Mission ist die Förderung von Gesetzgebung für bessere wirtschaftliche und soziale Bedingungen für Menschen weltweit.
<b>Öffentliche Einrichtungen</b>	Ein Teil der Einnahmen von Lotterien gehen an öffentliche Nutznießer, entweder den Staat selbst, Kommunen, Sportvereine, Kultur, je nach Status der Lotterie. All diese Empfänger werden hier als „öffentliche Einrichtungen“ bezeichnet. Andere gemeinnützige Zwecke können ebenfalls unter diese Definition fallen.
<b>OHSAS 18001</b>	OHSAS 18001, Occupational Health and Safety Assessment Series (BS OHSAS 18001) ist der international angewandte Britische Standard für Managementsysteme für Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz. Er soll Organisationen aller Art helfen, nachweislich solide Leistungen in diesen Bereichen zu erreichen. Der Standard wird weltweit anerkannt und eingesetzt.

## 10 GLOSSAR

<b>Produkt</b>	Artikel oder Substanz die zum Verkauf angeboten wird oder Teil eines Verkaufs durch eine Organisation ist.
<b>Risikogruppen</b>	Eine Risikogruppe ist eine Gruppe oder Untergruppe von Personen mit körperlichen, sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Merkmalen oder Bedingungen, die ein höheres Risiko für Belastung oder überverhältnismäßige Auswirkungen aus den Tätigkeiten einer Organisation bewirken. Risikogruppen sind z.B. Kinder und Jugendliche, Behinderte, Veteranen, interne Flüchtlinge, externe Flüchtlinge oder rückkehrende Flüchtlinge, Haushalte mit HIV/AIDS, Ureinwohner und ethnische oder kulturelle Minderheiten. Die Verwundbarkeit und die Auswirkungen können je nach Geschlecht unterschiedlich sein.
<b>SASB</b>	Das Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ist eine unabhängige, nicht-gewinnorientierte Organisation. Die Mission des SASB ist die Entwicklung und Verbreitung von Standards für nachhaltige Buchhaltung, durch die öffentliche Unternehmen wesentliche, entscheidungswirksame Informationen an Investoren weitergeben können.
<b>Schutz von Kundendaten</b>	Das Recht des Kunden auf Privatsphäre schließt z.B. Datenschutz, Nutzung von Informationen nur zum ursprünglichen Zweck (außer ausdrücklich anderweitig vereinbart), die Verschwiegenheitsverpflichtung sowie Schutz gegen Missbrauch und Diebstahl ein. Ein Kunde kann sowohl ein Endkunde (Verbraucher) als auch ein Firmenkunde sein.
<b>Senkung des Energieverbrauchs</b>	Die Energiemenge, die nicht mehr verwendet oder benötigt wird, um dieselben Tätigkeiten oder Aufgaben auszuführen. Dieser Begriff beinhaltet nicht die Gesamtsenkung des Energieverbrauchs durch verringerte Produktionskapazität oder die Auslagerung von Tätigkeiten.
<b>Sicherheitspersonal</b>	Personen die zum Schutz des Eigentums der Organisation, zur Kontrolle von Massenansammlungen, Verlustabwendung oder zum Begleitschutz von Personen, Waren oder Wertsachen eingestellt sind.
<b>Soziale Verantwortung</b>	<p>Konzept durch welches Unternehmen soziale, ökologische und wirtschaftliche Themen in Ihre Aktivitäten und Interaktionen mit Stakeholdern auf freiwilliger Basis einbinden. Dies ist "der Beitrag der Unternehmen zu den Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung". Soziale Verantwortung muss in alle Aktivitäten und Beziehungen der Organisation integriert sein und alle Stakeholder einbinden.</p> <p><b>Die Beiträge sozialer Verantwortung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussehen von Einschränkungen und Vermeidung von Risiken aus Aktivitäten des Unternehmens;</li> <li>- Verringerte Kosten durch Ressourcenverbrauch oder Abfall;</li> <li>- Laufende Innovation durch verbesserte Qualität, Service und Mehrwert;</li> <li>- Besserer Wettbewerb auf dem Markt und höherer Markenwert;</li> <li>- Verbesserte Reputation und Einbindung aller Stakeholder;</li> <li>- Verbesserte wirtschaftliche und finanzielle Leistung.</li> </ul>
<b>Sozialprogramm</b>	Maßnahmenplan zwecks Minimierung, Abschwächung und Ausgleich negativer sozialer und wirtschaftlicher Auswirkungen und zur Bestimmung von Chancen und Maßnahmen zur Verbesserung positiver Auswirkungen auf die Gesellschaft.
<b>Stakeholder</b>	Stakeholder sind natürliche oder juristische Personen, die erwartungsgemäß erheblich durch Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen der Organisation beeinflusst werden oder deren Handlungen erwartungsgemäß einen Einfluss auf die Fähigkeit der Organisation haben, ihre Strategien erfolgreich umzusetzen und Ziele zu erreichen. Dazu gehören natürliche oder juristische Personen, deren Rechte aus internationalen Vereinbarungen ihnen legitime Ansprüche gegen die Organisation geben. Stakeholder können auch Mitarbeiter, Aktionäre oder Lieferanten sein oder sonstige Beteiligte (wie Risikogruppen oder die Zivilgesellschaft vor Ort).



## 10 GLOSSAR

<b>Transport</b>	Der Transport von Ressourcen und Waren von einem Ort an einen anderen (zwischen Lieferanten, Produktionswerken, Lagern und dem Kunden) über verschiedene Mittel, einschl. Personentransport (z.B. Pendler und Geschäftsreisen).
<b>Umweltgesetze und -vorschriften</b>	Bezieht sich auf den Vorschriften für alle Umweltfragen (d.h., Emissionen, Abwasser und Abfall sowie Materialverbrauch und Zirkularität, Energie, Wasser und biologische Vielfalt) für die gesamte Organisation. Dies beinhaltet verbindliche freiwillige Vereinbarungen, die mit Aufsichtsbehörden als Ersatz für die Umsetzung einer neuen Verordnung geschlossen werden. Freiwillige Vereinbarungen können gelten, wenn die Organisation direkt der Vereinbarung beiträgt oder wenn staatliche Behörden diese Vereinbarung per Gesetz oder Verordnung für Organisationen in ihrem Gebiet verbindlich machen.
<b>Vielfaltsindikatoren</b>	Vielfaltsindikatoren die eine Organisation sammelt können bspw. Staatsangehörigkeit, Abstammung und ethnische Herkunft, Glaube und Behinderung sein.
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	Aktionen der Organisation oder der Mitarbeiter, die zu Preisabsprachen, Gebotsabsprachen, Markt- oder Absatzbeschränkungen, geografischen Kontingenten oder Aufteilung von Kunden, Lieferanten, Territorien und Produktreihen zwecks Wettbewerbshinderung führen könnten.
<b>Wirtschaftliche Auswirkung</b>	Eine Änderung des Produktionspotentials der Wirtschaft, die einen Einfluss auf das gesellschaftliche oder individuelle Wohl und langfristige Entwicklungschancen hat.