

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

Klimawin BW

ZUSAMMENFASSUNG

Wir sind uns unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung sowie unserer Vorbildfunktion als Landesunternehmen bewusst.

SCHWERPUNKT: KLIMASCHUTZ

- Wir reduzieren unseren Energieverbrauch** durch
- energetische Sanierungen, zum Beispiel von Lüftungszentrale und Küchenbereich 2025,
 - die Erneuerung der Lichttechnik und den Einbau von LED-Leuchtmitteln,
 - die Verbesserung der Sensorik im Bereich der Klimazentralen.

- Wir nutzen erneuerbare Energien** durch
- den Bezug von Ökostrom seit 2018,
 - den Bezug von Bio- statt Erdgas seit 2021,
 - eigene PV-Anlagen seit 2021, wodurch wir 2025 155 MWh selbst erzeugt haben.

- Wir verringern unsere Treibhausgasemissionen** auch außerhalb des Bereichs Energie durch
- die kontinuierliche Elektrifizierung unseres Fuhrparks,
 - die Vermeidung von Inlandsflugreisen im Rahmen von Dienstreisen,
 - die Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer emissionsarmen Anfahrt mit einem Zuschuss zum Jobticket oder der Bereitstellung von E-Ladesäulen,
 - die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf.

Unsere Treibhausgasemissionen sind seit 2018 um 48 % auf 2.214 t CO₂e im Jahr 2025 gesunken.

SCHWERPUNKT: BIODIVERSITÄT

- Wir reduzieren unseren Papierverbrauch** durch
- Digitalisierung, beispielsweise durch die Möglichkeit, papierlos Lotto zu spielen,
 - Mengenoptimierung durch die Formatverkleinerung des Kundenmagazins glüXmagazin.

Wir verwenden Recyclingpapier, zum Beispiel seit 2024 bei unseren Spielscheinen und dem glüXmagazin.

Außerdem haben wir in unserer Zentrale (2022) und der Regionaldirektion Bruchsal (2024) **biodiversitätsfreundliche Grünflächen angelegt bzw. neugestaltet**.

SCHWERPUNKT: MITARBEITENDENRECHTE UND -WOHLBEFINDEN

- Wir gestalten die Arbeitsplätze attraktiv** durch
- regelmäßige Personalgespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften,
 - flexible Arbeitszeitmodelle inkl. Gleitzeit,
 - die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten.

Seit 2024 sind wir durch das Audit berufundfamilie zertifiziert. Über 90 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Zusatzvereinbarung zu mobilem Arbeiten abgeschlossen.

Wir unterstützen die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfangreiche Weiterbildungsangebote in Präsenz und online. Unsere Weiterbildungsausgaben lagen 2025 bei 347.496 Euro.

ENTWICKLUNGEN UND MASSNAHMEN IN ANDEREN KLIMAWIN-LEITSÄTZEN

Klimaanpassung Das Thema haben wir durch die geplante Erstellung einer Klimarisikoanalyse und eines Kältekonzpts weiter im Blick.

Ressourcen und Kreislaufwirtschaft Wir verwenden bevorzugt regionale und umweltschonende Produkte, zum Beispiel werden Gemüse und Kräuter aus eigenem Anbau im Betriebsrestaurant genutzt oder umweltschonende Putzmittel eingesetzt.

Produktverantwortung Wir verringern durch die Verwendung von Recyclingpapier den Fußabdruck unseres Produkts. Unsere Maßnahmen zum Jugend- und Spielerschutz werden seit 2012 im Rahmen des Responsible Gaming Standards der European Lotteries zertifiziert.

Menschenrechte und Lieferkette Wir bieten eine anonyme Meldemöglichkeit für Verstöße gegen Menschenrechte oder Compliance. Zudem setzen wir auf langfristige und möglichst regionale Lieferbeziehungen.

Anspruchsgruppen Wir setzen unseren regelmäßigen und intensiven Austausch fort.

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze Wir entwickeln unser Produkt- und Dienstleistungsangebot stetig weiter und schaffen Arbeitsplätze in der Region.

Regionaler Mehrwert Unsere Erträge kommen dem Gemeinwohl in Baden-Württemberg zugute.

Transparenz Wir haben ein klares Regelwerk und Kontrollinstanzen zur Verhinderung von Korruption.

Anreize zur Transformation Wir informieren intern und extern zum Thema Nachhaltigkeit und bieten beispielsweise durch unseren Honig von Bienenstöcken auf dem Betriebsgelände Nachhaltigkeit zum Anfassen.

INHALT

1 Über uns	4
2 Die Klimawin BW	6
3 Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmanagement	8
4 Unsere Schwerpunktthemen	8
– 01/Klimaschutz	9
– 04/Biodiversität	12
– 07/Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	12
5 Weitere Aktivitäten	14
– 02/Klimaanpassung	14
– 03/Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	15
– 05/Produktverantwortung	15
– 06/Menschenrechte und Lieferkette	16
– 08/Anspruchsgruppen	16
– 09/Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	17
– 10/Regionaler Mehrwert	17
– 11/Transparenz	18
– 12/Anreize zur Transformation	19
6 Unser Klimawin BW-Projekt	20
7 Kontaktinformationen	21

1 ÜBER UNS

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Staatliche Toto-Lotto GmbH Baden-Württemberg führt im Auftrag des Landes Baden-Württemberg auf gesetzlicher Grundlage Lotterien durch und veranstaltet virtuelle Automaten Spiele (VA). Wir erfüllen somit einen ordnungspolitischen Auftrag zur Kanalisierung des natürlichen Spielbedürfnisses der Bevölkerung in geordnete Bahnen. Lotto Baden-Württemberg beschäftigt, zusammen mit unseren sieben Regionaldirektionen, rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Vertrieb der Produkte, von denen Lotto 6aus49 und Eurojackpot die bekanntesten sind, erfolgt in mehr als 3.000 Annahmestellen in Baden-Württemberg und über das Internet (www.lotto-bw.de) sowie legale gewerbliche Spielvermittler.

Die Reinerträge aus den Staatslotterien fließen in den Landeshaushalt und werden dort zu einem großen Teil über den Wettmittelfonds zur Förderung von Sport, Kunst und Kultur, Denkmalpflege, Sozialem, Naturschutz sowie Rettungsdienst und Katastrophenschutz verwendet. Über die Verteilung der Fördergelder bestimmen die Fachministerien.

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

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

Wir sind seit dem Jahr 2008 nach den strengen Sicherheitsstandards gemäß den ISO 27001 und WLA:SCS zertifiziert. Unsere Aktivitäten im Bereich Responsible Gaming sind nach dem Standard der European Lotteries (EL) zertifiziert. Außerdem erstellen wir jährlich einen Corporate-Governance-Bericht, der auf unserer Homepage der Gesellschaft einsehbar ist.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

2 DIE KLIMAWIN BW

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region
Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt	Soziale Verantwortung	Ökonomischer Erfolg und Governance
01 / KLIMASCHUTZ Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.	06 / MENSCHENRECHTE UND LIEFERKETTE Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.	09 / UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.
02 / KLIMAANPASSUNG Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.	07 / MITARBEITENDENRECHTE UND -WOHLBEFINDEN Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.	10 / REGIONALER MEHRWERT Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.
03 / RESSOURCEN UND KREISLAUFWIRTSCHAFT Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.	08 / ANSPRUCHSGRUPPEN Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.	LEITSATZ 11 / TRANSPARENZ Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.
04 / BIODIVERSITÄT Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.		12 / ANREIZE ZUR TRANSFORMATION Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.
05 / PRODUKTVERANTWORTUNG Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.		

3 CHECKLISTE: UNSER KLIMA-SCHUTZ- UND NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 02.11.2017

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

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

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Bienenvölker auf dem Firmengelände in Stuttgart

Schwerpunktbereich: ☒ Ökologische Nachhaltigkeit ☐ Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung: ☒ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

4 UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

01 / KLIMASCHUTZ

04 / BIODIVERSITÄT

07 / MITARBEITENDENRECHTE UND -WOHLBEFINDEN

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Klimaschutz Der fortschreitende Klimawandel bedroht unsere Lebensgrundlage. Die Verringerung der Treibhausgas(THG)-Emissionen ist eine Menschheitsaufgabe und wir sehen uns in der Pflicht, unseren Teil dazu beizutragen. Wir unterstützen die Ziele des Klimaschutzabkommens von Paris und das Ziel, die Erderwärmung möglichst auf 1,5 Grad zu beschränken.

Biodiversität Der Verlust der biologischen Vielfalt ist neben dem voranschreitenden Klimawandel eines der herausragenden Probleme unserer Zeit. Unser Glücksspielangebot in den Annahmestellen ist derzeit noch stark papierbasiert und hat dementsprechend Auswirkungen auf die Wälder. Der Schutz der Wälder ist daher für uns eine der wichtigsten Herausforderungen im Nachhaltigkeitsbereich.

Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament unseres Unternehmens und sichern nachhaltig unseren Erfolg. Wir fördern daher mit Überzeugung unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und respektieren ihre Rechte sowie ihre Gremienvertretungen.

01 / KLIMASCHUTZ

Zielsetzung Wir wollen THG-Emissionen möglichst vermeiden. Nicht vermeidbare Emissionen sollen so weit wie möglich reduziert werden. Hierzu wollen wir erneuerbare Energien einsetzen, die Energie- und Ressourceneffizienz steigern sowie den Energie- und Ressourcenverbrauch verringern.

Auf Basis der Leitlinie "Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren" entwickeln wir systematisch Handlungsmaßnahmen, die wir konsequent umsetzen und regelmäßig überprüfen.

Da wir das ursprünglich im Klimabündnis angestrebte Reduktionsziel in Höhe von 120 t CO₂e bereits vorzeitig erreicht haben, haben wir uns ein neues Ziel gegeben. Bis 2030 wollen wir unsere THG-Emissionen um 62 % im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduzieren. Dies entspricht 2.652 t CO₂e, berechnet auf Basis der im Jahr 2024 methodisch erweiterten und rückwirkend angepassten Treibhausgasbilanz.

Um unsere Maßnahmen auf eine verlässliche Zahlenbasis zu stellen, berichten wir unsere Scope 3-Emissionen auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse und bauen dafür unsere THG-Bilanz stetig aus.

Ergriffene Maßnahmen:

- ➔ **Energetische Sanierung der Lüftungszentrale des Rechenzentrums und des Küchenbereichs:** Einbau einer neuen Lüftungsanlage mit dem Energieeffizienz-Label A+
- ➔ **Ausbau der E-Mobilität im Fuhrpark:** Ersatz von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren
- ➔ **Anpassung der Richtlinie für Dienstreisen:** Inlandsflüge und die Nutzung von Privat-PKWs sind nur noch in Ausnahmefällen gestattet
- ➔ **Einkauf von nachhaltigen Produkten:** Aufnahme von Nachhaltigkeitskriterien (Gütesiegel, Energieeffizienz) in die Auftragsvergabeberichtlinie

Ergebnisse und Entwicklungen Die im Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen knüpfen nahtlos an unsere Aktivitäten in den vergangenen Jahren an.

Die energetischen Sanierungsmaßnahmen reihen sich ein in eine seit mehreren Jahren systematisch umgesetzte Maßnahmenserie zur Absenkung der Stromgrundlast. Ineffiziente technische Verbraucher werden schrittweise durch Geräte und Anlagen mit höchster Energieeffizienz ersetzt. Die umgesetzten Maßnahmen werden im Rahmen des Energie-Monitorings überwacht und bewertet.

Zur Erhöhung der Energieeffizienz wurden in den letzten Jahren unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt (Auszug):

- ➔ **Austausch der Sensorik** im Bereich der Klimazentralen und Einbau einer effizienteren Regelung (2019).

- ➔ **Austausch der beiden USV-Anlagen** (unterbrechungsfreie Stromversorgung) mit einem jährlichen Einsparpotenzial von rund 47 MWh bei gleichzeitig längerer Stromversorgung im Notfall (2022/23).
- ➔ **Erneuerung der Lichttechnik** mit Einbau hocheffizienter LED-Technik, zum Beispiel im Betriebsrestaurant (2019, Einsparung von rund 8.500 Watt) und in der Tiefgarage (2022, Einsparung von bis zu 5.500 kWh pro Jahr).
- ➔ **Modernisierung von Technikräumen**, zum Beispiel der Lüftungszentrale (2023, Einsparpotenzial von 5 – 60 MWh, abhängig von der Lüftungsintensität) oder der Lüftungszentrale von Rechenzentrum und Küchenbereich (2025, Einsparpotenzial von 48 MWh).

Der Gesamt-Energieverbrauch unserer Zentrale bestehend aus Strom und Wärme (jeweils inklusive der vermieteten Flächen) und Fuhrpark betrug 2025 3.464 MWh. Davon stammten 2.790 MWh (ca. 80 %) aus erneuerbaren Quellen.

Ein Teil davon ist der Strom, den wir mittels Photovoltaikanlagen selbst produzieren. Ende 2021 wurde die erste von mittlerweile vier Photovoltaikanlagen auf den Dächern von Lotto Baden-Württemberg installiert. 2025 wurden so insgesamt 155 MWh nachhaltig selbst erzeugt.

Auch das Thema Mobilität steht weiterhin im Fokus. Den Ausbau der E-Mobilität in unserem Fuhrpark treiben wir weiter voran. Zudem wurden in der Tiefgarage in der Zentrale neun Ladesäulen für E-Autos und acht Ladesäulen für E-Bikes installiert, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen und steuerlichen Regelungen nutzen können. Durch eine Anpassung der Reisekostenrichtlinie sollen Dienstreisen vermehrt mit nachhaltigen Verkehrsmitteln durchgeführt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Einkauf von nachhaltigen Produkten, bevorzugt mit einem belastbaren Gütesiegel (Blauer Engel, TCO, EU Ecolabel, etc.). Dies wurde nun auch in der Auftragsvergabeberichtlinie verankert. Aufgrund des stark auf Papier ausgerichteten Spielangebots in den Annahmestellen liegt ein Fokus auf diesem Produkt (s. Leitsatz 04).



Die Anstrengungen von Lotto Baden-Württemberg wurden durch die Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg honoriert. Im November 2025 bekamen wir, als eines von fünf Pionierunternehmen, das Label BWzero für unseren ganzheitlichen und wirksamen Klimaschutz verliehen.

Indikatoren:

- **Indikator 1** Gesamt-Energieverbrauch der Zentrale bestehend aus Strom und Wärme (jeweils inkl. der vermieteten Flächen) und Fuhrpark*: 3.464 MWh
- **Indikator 2** Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen im Fuhrpark: 64,9 %, Zielwert bis 2030: 100 %
- **Indikator 3** THG-Emissionen von Papier, Werbedrucken und anderen Druckerzeugnissen**: 837 t CO₂e

** Der Indikator Gesamt-Energieverbrauch wurde 2025 erweitert. Zusätzlich zu Strom und Wärme werden nun auch der selbst genutzte Strom der PV-Anlagen und der Fuhrpark sowie die vermieteten Flächen des Gebäudes der Zentrale in die Berechnung aufgenommen. Daher entfällt in diesem Jahr der Vergleich mit den Vorjahren und dem Basisjahr. Für die Berichte ab 2026 wird das Jahr 2025 als Basisjahr für den Indikator dienen.*

*** Der bisherige Indikator "Neu umgestellte Papiermenge auf zertifiziertes Recyclingpapier" wird ersetzt, da die THG-Emissionen die Klimawirkung der Papier- und Druckerzeugnisse genauer messen. Hier geht neben der Umstellung auf Recyclingpapier auch eine Reduktion des Papierverbrauchs ein. In den Indikator fließen alle THG-Emissionen von Papier und Druckerzeugnissen ein (Kopierpapier, Hygienepapier, Werbedrucke, Spielscheine, Kundenmagazin, Thermopapier, etc.). In diesem Jahr entfällt der Vergleich mit den Vorjahren und dem Basisjahr. Für die Berichte ab 2026 wird das Jahr 2025 als Basisjahr für den Indikator dienen.*

Treibhausgasbilanz Zur Senkung der THG-Emissionen haben wir eine THG-Bilanz erstellt (Scope 1-3) und orientieren uns beim Reduktionsziel an dem Einsparungsziel aus dem Klimagesetz in Baden-Württemberg. Bisher konnte im Klimawin-Bericht aufgrund der Datenverfügbarkeit nur die THG-Emissionen des vorherigen Berichtsjahres dargestellt werden. In diesem Jahr wurde die Treibhausgasbilanzierung frühzeitig abgeschlossen, sodass die folgende Tabelle die Treibhausgasemissionen der Jahre 2024 und 2025 zeigt.

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation Seit 2018 erstellen wir eine THG-Bilanz nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols. Die Bilanz umfasst die THG-Emissionen der Zentrale von Lotto Baden-Württemberg sowie der sieben Tochtergesellschaften (Regionaldirektionen). Neben Scope 1 und Scope 2 werden alle wesentlichen Scope 3-Kategorien erfasst:

1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen
3. Vorkette der Energie
4. Transport und Verteilung
5. Abfall
6. Geschäftsreisen
7. Pendeln der Arbeitnehmer
11. Nutzung der verkauften Güter
12. Umgang mit den verkauften Gütern am Lebenszyklusende
13. Vermietete Sachanlagen

Dabei wurden die erfassten Prozesse und Kategorien über die Jahre hinweg sukzessive erweitert und auf das Basisjahr 2018 zurückgerechnet. Die Auswahl erfolgte auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse. Bei Bedarf werden die erfassten Kategorien weiterentwickelt und ergänzt.

Im Basisjahr 2018 betrugen die THG-Emissionen von Lotto Baden-Württemberg 4.278 t CO₂e. Davon entfielen 15 % auf Scope 1, 9 % auf Scope 2 und 76 % auf Scope 3. Durch Maßnahmen, die erfolgreich den Energiebedarf verringert haben (s. Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen) hat sich der Anteil der Scope 3-Emissionen in den letzten Jahren noch einmal erhöht (ca. 90 % in den Jahren 2024 und 2025).

In Scope 3 fielen 2018 die meisten Emissionen beim Einkauf von Druckerzeugnissen und Papier (44 % der Scope 3-Emissionen) an. Diesem folgten die Emissionen aus Energieverbräuchen der vermieteten Immobilien und dem Equipment, das den Annahmestellen zur Verfügung gestellt wird (Terminals, Displays, etc.) (29 % der Scope 3-Emissionen).

Weitere wichtige Emissionsquellen waren die restlichen eingekauften Waren und Dienstleistungen, die Vorkette der Energieträger sowie der Pendelverkehr.

An der Relevanz der genannten Kategorien hat sich in den letzten Jahren nichts geändert, sodass sie weiterhin im Fokus unserer Bemühungen stehen.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung Wir konnten in den Jahren 2024 und 2025 unsere THG-Emissionen weiter verringern. 2025 betrugen diese 2.214 t CO₂e, was einer Reduktion von 519 t CO₂e im Vergleich zum Jahr 2024 (2.733 t CO₂e) entspricht.

Im Vergleich zum Basisjahr 2018 konnten wir unsere THG-Emissionen um 2.056 t CO₂e bzw. 48 % reduzieren. Gleichzeitig zeigt sich, dass die verbleibenden Reduktionspotenziale zunehmend anspruchsvoller zu erschließen sind.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Im Bereich der **Energie (Scope 1 und 2)** konnten seit 2018 durch eine konsequente Ausrichtung auf Klimaschutz und Energieeffizienz sehr hohe Einsparungen erzielt werden. Dies geschah insbesondere durch folgende Maßnahmen (Auswahl):

- **Bezug von Ökostrom:** Die Zentrale von Lotto Baden-Württemberg bezieht seit 2018 100 % Ökostrom. Ebenso stellten die sieben Regionaldirektionen in den folgenden Jahren auf Ökostrom um, sofern dies möglich war. Somit konnten die Emissionen aus dem Strombezug in Scope 2 um 307 t CO₂e (-99 %) im Vergleich zu 2018 verringert werden.
- **Blockheizkraftwerk (BHKW):** Das BHKW in der Zentrale wurde im Jahr 2021 modernisiert und bezieht seit Juni 2021 100 % Biogas statt konventionellem Erdgas. Dadurch konnten beim BHKW über 430 t CO₂e (-90 %) pro Jahr in Scope 1 eingespart werden. Die Umstellung auf Biogas führte gleichzeitig zu einer leichten Erhöhung der Emissionen in Scope 3, da Biogas in der Vorkette der Energieerzeugung höhere Emissionen als Erdgas aufweist.
- **Elektrifizierung des Fuhrparks:** Der Fuhrpark wird kontinuierlich um Elektro- und Hybridfahrzeuge erweitert. Zum Jahresende 2025 umfasste dieser 14 reine Elektro-, sechs Hybrid- und vier Mild Hybrid-Fahrzeuge. Damit konnten die Emissionen des Fuhrparks in Scope 1 im Vergleich zu 2018 um rund 53 t CO₂e (-43 %) reduziert werden. Dies wurde trotz intensiverer Betreuung der über 3.000 Annahmestellen vor Ort durch unsere Regionaldirektionen erreicht.

Bei den vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3) konnten ebenfalls Fortschritte erzielt werden und die Emissionen im Vergleich zu 2018 um 39 % verringert werden. Hierzu wurden folgende Maßnahmen ergriffen (Auswahl):

- **Papier, Werbedrucke und andere Druckerzeugnisse:** Aufgrund des großen Anteils an den Gesamtemissionen bildet dieser Bereich einer der Schwerpunkte. Durch verschiedene Maßnahmen konnten die THG-Emissionen stark reduziert werden.
- **Digitalisierung:** Schrittweise werden interne und externe Prozesse digitalisiert und so Papier eingespart. Beispielsweise findet die Verwaltung der Annahmestellen rein digital statt. Für digitale Spielinformationen und Kommunikation werden seit 2021 Smart Devices und Marketingdisplays in den Annahmestellen ausgebreitet. Auch die Spielteilnahme ist digital möglich, entweder komplett im Internet oder per ANNA-App in den Annahmestellen.

• **Mengenoptimierungen:** Es wird bei Drucksachen darauf geachtet, die Auflage an den Bedarf anzupassen, um so unnötigen Papierabfall zu vermeiden. Zudem wurde das Format des Kundenmagazins glüXmagazin verkleinert, um Papier einzusparen.

• **Verwendung von Recyclingpapier:** Sofern möglich wird Recycling- statt Frischfaserpapier verwendet. So werden die Spielscheine schrittweise auf Recyclingpapier umgestellt und das glüXmagazin wird auf Recyclingpapier gedruckt.

So konnten beispielsweise beim glüXmagazin von 2024 auf 2025 die THG-Emissionen um 233 t CO₂e (-41 %) verringert werden. Bei Druckerzeugnissen wie Teilnahmebedingungen der Produktinformationen reduzierten sich die THG-Emissionen von 2024 auf 2025 um 85 t CO₂e (-65 %).

- **Pendelverkehr:** Lotto Baden-Württemberg bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Anreize, um emissionarm zu Arbeit zu kommen. So gibt es einen Zuschuss zum Jobticket und es können in der Zentrale neun Ladesäulen für E-Autos und acht Ladesäulen für E-Bikes im Rahmen der gesetzlichen und steuerlichen Regelungen genutzt werden. Zusätzlich haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Dadurch konnten die Emissionen aus der Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu 2018 um 60 t CO₂e (-27 %) verringert werden.
- **Dienstreisen:** Zur Durchführung von Geschäftsreisen sollen möglichst nachhaltige Verkehrsmittel genutzt werden. Daher wurde in der Reisekostenrichtlinie ein weitestgehender Verzicht auf Inlandsflüge und die Bevorzugung von Zug, ÖPNV und Dienstfahrzeugen verankert. Der Effekt kann erst in den kommenden Jahren gemessen werden.

Ausblick Auch in den nächsten Jahren ist Klimaschutz für uns ein Schwerpunktthema. Wir wollen unsere Treibhausgasemissionen und unseren Energieverbrauch weiter konsequent reduzieren.

Wir arbeiten weiter an Strategien und Einsparmaßnahmen im Bereich Druckerzeugnisse und Papier als Hauptquelle unserer Emissionen. Zum einen durch eine konsequente Weiterführung unserer Digitalisierungsstrategie, was eine weitere Digitalisierung der internen Prozesse, des Informationsangebots in den Annahmestellen und des Spielbetriebs umfasst. Zum anderen durch den Umstieg auf Recyclingpapier, wo immer dies möglich ist.

Im Bereich der Mobilität wird die Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge in der Zentrale und den Regionaldirektionen auch in den nächsten Jahren konsequent weiter vorangetrieben. Zudem werden Meetings auch weiterhin größtenteils per Videokonferenz abgehalten und das mobile Arbeiten in hohem Umfang beibehalten, wodurch Emissionen durch Reisetätigkeiten vermieden werden.

Eine Herausforderung ist die energetische Sanierung des Firmengebäudes, eines in den achtziger Jahren grundsanierten

Tabelle: Treibhausgasemissionen 2024 und 2025 sowie Einsparziele und deren Erreichung

Erfassungsbereiche	Basisjahr 2018	Geschäftsjahr 2024	Geschäftsjahr 2025	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	Reduktionsziel bis 2030	Veränderung in t CO ₂ e (2025 zu 2018)	Veränderung in % (2025 zu 2018)
Direkte THG-Emissionen Scope 1	637	143	149	- 62 %	- 488	- 77 %
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	396	101	87	- 62 %	- 309	- 78 %
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	3.245	2.489	1.978	- 62 %	- 1.267	- 39 %

Industriegebäudes, die schrittweise in den nächsten Jahren an-gegangen wird.

Da mittlerweile die sog. "low hanging fruits" abgeerntet sind, wird 2026 eine neue Klimastrategie erstellt werden. Hierbei werden neue Maßnahmen definiert und ein Fahrplan für die Erreichung des neuen Minderungsziels von -62 % im Jahr 2030 im Vergleich zu 2018 erstellt.

Wir sind weiterhin optimistisch und engagiert dabei, unsere Klimabilanz unter Berücksichtigung des Pariser Klimaab-kommens und des Klimaschutz- und Klimawandelanpassungs-gesetzes des Landes Baden-Württemberg weiter zu verbessern.

04 / BIODIVERSITÄT

Zielsetzung Wir wollen Biodiversität erhalten und schützen. Hierbei stehen bei uns die Schonung und die Bewahrung der Wälder im Fokus. Wir verwenden die Ressource Holz in ver-schiedenen Arten als Papiere und Drucksachen im Rahmen unserer Vertriebs-, Kommunikations- und Verwaltungsprozesse. Unser Ziel ist es, unseren Papierverbrauch deutlich zu reduzieren. Außerdem wollen wir den Anteil an zertifizierten Recycling-papieren an unserem Gesamtpapierverbrauch stark erhöhen, denn für Recyclingpapier werden weniger Ressourcen (Holz, Wasser, Energie) benötigt. Unverzichtbares Frischfaserpapier soll über ein Nachhaltigkeitsgütesiegel verfügen.

Ergriffene Maßnahmen:

- ➔ **Digitalisierung** (s. THG-Bilanz ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen)
- ➔ **Verwendung von Recyclingpapier** (s. THG-Bilanz-ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen)
- ➔ **Mengenoptimierungen** (s. THG-Bilanz- ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen)
- ➔ **Biodiversitätsfreundliche Begrünung:** Bei der Neu- und Umgestaltung von Grünflächen werden Bio-diversitätskonzepte beachtet.

Ergebnisse und Entwicklungen Die Fortschritte zur Reduzierung des Papierverbrauchs und zur Vergrößerung des Anteils an Recyclingpapier lassen sich gut anhand der Entwicklungen der THG-Bilanz ablesen (vgl. THG-Bilanz- ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen). Einige wichtige Maßnahmen sollen an dieser Stelle noch einmal ausführlicher dargestellt werden:

- ➔ **Digitalisierung der Annahmestellen:** Annahmestellen erhalten eine digitale Verkaufswand mit integriertem Marketing-Display und Smart Device (Tablet). Die Kundinnen und Kunden können sich dort papierlos aktuell informieren. Zudem können sie direkt am Tablet ihren Tipp abgeben, ohne auf einen Spielschein zugreifen zu müssen. Wir sparen dadurch u. a. gedruckte Plakate, Spielscheine sowie Infoblätter und Broschüren ein. Die digitalen Elemente werden seit 2021 schrittweise

auf geeignete Annahmestellen ausgerollt. Die Nutzung der Angebote ist für viele Spielerinnen und Spieler noch neu. Es handelt sich daher um einen permanenten Entwicklungsprozess, dessen Ergebnisse sich erst langfristig bemerkbar machen.

- ➔ **Verwendung von Recyclingpapier für Spielscheine und Kundenmagazin:** Seit 2024 wird das Kundenmagazin glüXmagazin komplett auf Recycling- statt auf Frisch-faserpapier gedruckt. Im Bereich der Spielscheine wurden 2024 nach erfolgreichen Tests erste Spielarten auf Recyclingpapier umgestellt. Alle anderen Spielarten werden nun sukzessive beim Spielscheinneudruck ebenfalls auf Recyclingpapier umgestellt.

Im Bereich des Spielbetriebs sind die Anforderungen an die Papiere teilweise sehr hoch (z.B. Haltbarkeit der Spielquittungen mindestens vier Jahre) und ein durchgängiger Umstieg auf Recyclingpapier ist derzeit noch nicht möglich bzw. erfordert lange Testzeiträume. Wir sind im permanenten Austausch mit unseren Lieferanten, um Lösungen für weitere Produkte zu finden. Die eingesetzten Papiere, die nicht aus Recyclingpapier sind, verfügen über ein FSC-Zertifikat.

Zur generellen Förderung der Biodiversität haben wir unsere firmeneigenen Grünflächen neugestaltet. Angefangen wurde im Jahr 2022 mit den Grünflächen der Zentrale in Stuttgart. Hier wurden die Grünflächen mit regionalen Pflanzen basierend auf dem Leit-faden des Finanzministeriums „Außenanlagen und Grünflächen-management“ neugestaltet. Auch die Flachdächer der Zentrale wurden in den Folgejahren entsprechend begrünt. 2024 kam dann das Firmengelände der Regionaldirektion in Bruchsal dazu. Es entstanden neue Grünflächen auf Gelände, das zuvor versiegelt war. Zusätzlich wurden bestehende Grünflächen nach dem Bio-diversitätskonzept umgestaltet.

Indikatoren:

- ➔ **Indikator 1** Siehe Indikator 3 bei Leitsatz 1

Ausblick Wir möchten auch in Zukunft am Schwerpunkt Biodiversi-tät und dem Ziel, unseren Papierverbrauch deutlich zu reduzieren, festhalten. Durch den papierbasierten Spielbetrieb und den damit einhergehenden Papier- und Holzverbrauch hat unsere Geschäftstätigkeit eine wesentliche Auswirkung auf Wälder und Biodiversität. Wir setzen uns weiterhin für entwaldungs-freie Beschaffungsprozesse ein, um unseren Beitrag zu nach-haltigen Wäldern, der Erhaltung biologischer Vielfalt und einer verantwortungsvollen Ressourcennutzung zu leisten.

Wir konzentrieren uns insbesondere darauf, unsere Digitalisie-rungsstrategie fortzusetzen sowie Frischfaserpapier durch zertifi-ziertes Papier zu ersetzen, sofern nicht auf Papier verzichtet werden kann.

07 / MITARBEITENDENRECHTE UND -WOHLBEFINDEN

Zielsetzung Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen eine zentrale Rolle im unternehmerischen Handeln, da unser Unter-nehmenerfolg auf ihrem Engagement und ihrer Qualifikation

basiert. Wir binden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Strategieprozess aktiv ein, um umsetzbare und praxis-taugliche Ergebnisse mit hoher Akzeptanz zu erzielen. Um die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten und an die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen, entwickeln wir die angebotenen, vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die flexiblen Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit und die Möglichkeit zur mobilen Arbeit konsequent am Bedarf weiter. Ebenso passen wir die umfangreichen sozialen Zusatzleistungen und Angebote an die sich verändernden Bedürfnisse der Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an neue rechtliche Vorgaben an.

Ergriffene Maßnahmen:

- ➔ **Regelmäßige Personalgespräche (MehrWert):** Ausarbei-tung von gemeinsamen Führungsleitlinien und Integra-tion der Thematik Feedback für Führungsverhalten in das MehrWert-Gespräch.
- ➔ **Umfangreiche Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter-innen und Mitarbeiter** Einführung eines Lern-Manage-ment-Systems mit vielfältigen Angeboten zur digitalen Weiterbildung, zum Lernen in Präsenz und zur gezielten Weiterqualifizierung in sogenannten Masterclasses.
- ➔ **Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle sowie mobile Arbeit:** Zertifizierung 2024 durch das Audit berufundfamilie.
- ➔ **Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Strategieprozess:** Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in abteilungsübergreifende Steuerungs-kreise zur Umsetzung von Maßnahmen aus dem Strategieprozess.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Regelmäßige Personalgespräche (MehrWert) Bei Lotto Baden-Württemberg werden seit 2018 die in einer Betriebsvereinbarung definierten Personalgespräche zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich durchgeführt. Ziel dieser Gespräche ist es u. a. die persönliche Situation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Arbeitsaufgabe und dem Arbeitsumfeld zu besprechen, den Weiterbildungsbedarf zu definieren und entsprechende Maß-nahmen in die Wege zu leiten. Aus der Mitarbeiterbefragung des Jahres 2023 ist die Aufgabe entstanden, das Führungsverhalten besser zu homogenisieren und einheitlicher zu strukturieren. Diese Aufgabe wurde unter externer Beratung im Jahr 2023 angegangen. Nach mehreren Workshops mit allen Führungs-kräften konnten im Jahr 2024 unsere Führungsleitlinien final ausgearbeitet werden und in Kraft treten. Diese Leitlinien sollen ein einheitliches Führungsverständnis sowohl bei den Führungs-kräften als auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermitteln. Mit den neuen Führungsleitlinien wird das Mehr-Wert-Gespräch künftig gezielt ergänzt, um die Möglichkeit, ein konstruktives Feedback zum Führungsverhalten auf Basis ver-bindlich vereinbarter Rahmenvorgaben zu geben.

Umfangreiche Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Neben den bereits bestehenden individuellen Schulungs- und Weiterbildungsangeboten besteht seit Oktober 2024 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätz-lich die Möglichkeit zur Weiterbildung über unser neues Lern-Management-System. Mit der Lotto Lernwelt steht Lernenden und Interessierten ein neues, umfangreiches E-Learning-Angebot zu verschiedenen Themen – von A wie Agile Tool-Box für den Arbeitsalltag bis Z wie Zeitmanagement – auf der Platt-form zur Verfügung. Das Angebot kann auch bei mobiler Arbeit zeitlich flexibel genutzt werden. Zudem werden vom Unternehmen regelmäßig gezielt Info- und Weiterbildungsveranstaltungen zu übergreifenden Themen wie z. B. Elternzeit/Elterngeld, Pflege von Angehörigen oder Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht organisiert und angeboten.

Auch Themen wie Selbstfürsorge, Entspannungstechniken und Stressmanagement finden sich im Portfolio. Die Lotto Lernwelt bildet hierbei den zentralen Ort, an dem sich alle Lernangebote – unabhängig ob in Präsenz oder online angeboten – wiederfinden und niederschwellig erreicht werden können.

Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten Lotto Baden-Württemberg bietet seit mehreren Jahren sehr flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle inkl. Gleitzeit an, um den persönlichen Wünschen und Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestmöglich entgegenzu-kommen und gezielt eine positive Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit zu ermöglichen. Ergänzt werden diese Modelle durch weitreichende Möglichkeiten zur Nutzung der mobilen Arbeit, die eine ortsunabhängigere Erbringung der Arbeitsleistung ermög-licht. Die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten sind in der Belegschaft sehr beliebt und helfen zudem bei der Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften. Seit Anfang 2024 sind wir durch das Audit berufundfamilie zertifiziert. Die Auszeichnung würdigt unsere bisherigen vielfältigen Maßnahmen in diesem Bereich und ist ein weiterer Ansporn für deren Fortführung und Weiterentwicklung.

Eine Herausforderung ist und bleibt die Integration und Bindung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Unternehmen in Zeiten der mobilen Arbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen. Neben betrieblichen Veranstaltungen dient insbesondere das ausgezeichnete Betriebsrestaurant als wichtiger Faktor für Kommunikation und Integration.

Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Strategieprozess Im Jahr 2023 wurde ein Strategieprozess gestartet, der die Weiterentwicklung der bestehenden Unter-nnehmensstrategie bis zum Jahr 2028 fortschreibt. In diesen Prozess wurden neben den Führungskräften auch mehrere Fachleute aus den Abteilungen eingebunden. Im Jahr 2024 wurde begonnen die Ergebnisse und Maßnahmen aus dem Strategieprozess in die Umsetzung zu bringen. Hierzu wurden fachübergreifende Steuerungskreise gebildet, denen neben Führungskräften vor allem Fachgebietsspezialisten angehören, um praxistaugliche Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse zu erzielen und die Maßnahmen auf eine breite Akzeptanz-basis zu stellen. So konnten rund 12 % der Belegschaft in den Strategieprozess und dessen Umsetzung mit flexiblen Arbeits- und Organisationsformen einbezogen werden.

Indikatoren:

- **Indikator 1** Teilzeitquote: 21,1 % (2024: 22,2 %)
- **Indikator 2** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zusatzvereinbarung zu mobilem Arbeiten: 92,3 % (2024: 86,47 %)
- **Indikator 3** Personalstruktur: 209 Mitarbeitende insgesamt, davon 112 weiblich, 97 männlich, 0 divers (2024: 202 Mitarbeitende, davon 108 weiblich, 94 männlich, 0 divers)
- **Indikator 4** Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 14,98 Jahre (2024: 15,9 Jahre)
- **Indikator 5** Fluktuationsquote (Eigenkündigungen ohne Renteneintritte): 3,43 % (2024: 7,43 %)
- **Indikator 6** Gesundheitsquote: 94,8 % (2024: 95,0 %)
- **Indikator 7** Weiterbildungsausgaben: 347.496 Euro (2024: 422.300 Euro)

Ausblick Das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist und bleibt auch in Zukunft ein wichtiges Aufgabenfeld des Unternehmens. Um den Herausforderungen der Zukunft begegnen zu können, ist es elementar wichtig, die Belegschaft zielgerecht in ihrer Weiterentwicklung und Weiterbildung zu fördern und zu begleiten und eine Perspektive in allen Lebenssituationen im Unternehmen zu bieten. Dabei werden neben fachlichen und persönlichen Weiterbildungsangeboten auch weiterhin Informations- und Weiterbildungsangebote aus sozialen Themenbereichen zählen oder auch aus den Bereichen Gesundheit, Ernährung und Nachhaltigkeit.

Unser Betriebsrestaurant soll mit seinen nachhaltigen und biologischen Angeboten auch weiterhin ein Treffpunkt des Wohlbefindens sowie der Kommunikation und Integration bleiben, aber auch ein Impulsgeber für eine veränderte und nachhaltigere Ernährungsweise sein.

5 WEITERE AKTIVITÄTEN

02 / KLIMAANPASSUNG

Ziele:

- Wir wollen unsere Gebäude gegen die zunehmend stärkeren Extremwetterereignisse besser absichern.
- Wir analysieren unsere Lieferketten bezüglich der Resilienz gegen Klimarisiken und sichern unsere Warenbestände entsprechend ab.
- Wir wollen unseren Wasserverbrauch reduzieren.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Erarbeitung eines **Kältekonzpts** inkl. Maßnahmenplanung
- Durchführung einer **Klimarisikoanalyse**.
- **Prüfung der wichtigsten Lieferanten** auf die Verletzlichkeit bei Klimarisiken und deren Auswirkung auf das Unternehmen.

Ergebnisse und Entwicklungen In den letzten Jahren wurden verschiedene Maßnahmen zur Klimaanpassung erfolgreich durchgeführt (Auswahl):

- **Bauliche Maßnahmen am Gebäude der Zentrale:**
 - Die Dachentwässerung wurde baulich verbessert und Speichertanks eingebaut als Schutz vor Starkregen und die Überlastung des Abwassernetzes.
 - Eine verbesserte Notstromversorgung und die Eigenproduktion von Solarstrom sichern den Unternehmensbetrieb gegen eventuelle Stromversorgungsprobleme bei längeren Hitzeperioden oder Sturmfolgen ab.
 - Die Kälteversorgung der Rechenzentren und der Büros wurde an die gestiegenen Anforderungen ausgerichtet.
- **Erhöhung der Lagerbestände wichtiger Materialien**, um klimabedingte Ausfälle in der Lieferkette besser kompensieren zu können.
- **Einbau eines Wasserspenders** zur kostenlosen Versorgung der Belegschaft im Betriebsrestaurant.
- **Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten** ermöglichen der Belegschaft eine Anpassung an Extremwetterereignisse.

Ausblick Die Anpassungen an den Klimawandel erfordern auch weiterhin eine gründliche Beobachtung der Entwicklungen und Risiken mit entsprechenden Planungen bei den

Anpassungsmaßnahmen. Im Rahmen der Erstellung der Klimarisikoanalyse und des Kältekonzpts werden die bestehenden Maßnahmen überprüft und neue Maßnahmen entwickelt.

03 / RESSOURCEN UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Ziele:

- Für unsere Terminals, Drucker und Kundendisplays in den Annahmestellen wollen wir die Ansätze der Kreislaufwirtschaft implementieren.
- Wir wollen verstärkt auf regionale Rohstoffquellen zurückgreifen, um Transportwege zu minimieren, lokale Wirtschaftskreisläufe zu stärken und gleichzeitig die ökologischen Auswirkungen der Beschaffung zu reduzieren.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Wartung und Reparatur der Terminals, Drucker und Kundendisplays**, die in den Annahmestellen eingesetzt werden, um eine möglichst lange Lebensdauer zu erreichen.
- **Ersatz von Frischfaserpapier durch zertifiziertes Recyclingpapier** (s. Leitsatz 1 und 4)
- Verwendung von **regionalen und umweltschonenden Produkten**

Ergebnisse und Entwicklungen Die genannten Maßnahmen werden kontinuierlich durchgeführt und weiterentwickelt. So konnten schon einige Meilensteine erreicht werden:

- **Die regelmäßige Wartung und Reparatur der Geräte in den Annahmestellen** führt zu einer längeren Einsatzmöglichkeit der Geräte und einem geringeren Ressourcenverbrauch. Von der Einführung 2017 bis Jahresende 2025 konnten bei den Terminals nur sechs Geräte nicht mehr repariert werden, bei über 3.000 Terminals im täglichen Einsatz.
- **Gerichte aus regionalen und Bio-Produkten** inkl. Gemüse und Kräuter aus eigenem Anbau im Betriebsrestaurant
- **Verwendung von Mehrweggeschirr** im Betriebsrestaurant. Die Belegschaft kann sich Wasserkaraffen ausleihen und diese kostenlos am Wasserspender auffüllen.
- **Einsatz von umweltschonenden Putzmitteln** mit Nachhaltigkeitssiegel (EU Ecolabel oder vergleichbar)

Ausblick Wir wollen die kreislaufwirtschaftlichen Elemente sowie die Verwendung von regionalen und nachhaltigen Ressourcen beibehalten und möglichst auf weitere Bereiche ausdehnen. Insbesondere die Verwendung von zertifiziertem Recyclingpapier soll sofern möglich weiter ausgebaut werden.

05 / PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele:

- Wir optimieren kontinuierlich unsere Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf minimale Umweltbelastung, Ressourcenschonung, Energieeffizienz und auf die Vermeidung negativer sozialer Auswirkungen.
- Wir wollen die THG-Emissionen unserer Produkte transparent darlegen.
- Spieler- und Jugendschutz sind unsere wichtigsten Anliegen. Für das verantwortungsvolle Spielen (Responsible Gaming) lassen wir uns regelmäßig extern zertifizieren.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Reduzierung unserer THG-Emissionen.** (Siehe Leitsatz 1).
- **Verlängerung der Lebensdauer** der in den über 3.000 Annahmestellen eingesetzten Ausstattung (Terminals etc.) durch **Wartung und Reparatur der Geräte** (Ressourcenschonung). (Siehe Leitsatz 3).
- Möglichkeit durch Quicktipp oder ANNA-App (kein Papier-Spielschein) oder durch die Länge der Spielteilnahme (Mehrwochenspielteilnahme bzw. durch das ABO-Spiel) **ressourcenschonender am Spiel teilzunehmen** (weniger Papierverbrauch).
- **Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Annahmestellenpersonals** zum Thema Produktverantwortung.
- **Informations- und Beratungsangebote für Spielerinnen und Spieler**
- **Verantwortungsvolle Ausgestaltung des Spielangebots**
- Regelmäßige unabhängige **Responsible Gaming Zertifizierung**.

Ergebnisse und Entwicklungen Produktverantwortung hat für uns zwei Komponenten. Zum einen steht die **Verringerung des Fußabdrucks** unserer Produkte im Fokus. Während im Internetvertrieb alles rein digital abläuft, werden in den Annahmestellen noch viele papierbasierte Spielscheine verwendet und die Spielquittungen auf Thermopapier ausgedruckt. Zudem sind die Rubbellose in den Annahmestellen nur in Papierform erhältlich.

Daher sollen **die Prozesse weiter digitalisiert** werden, um Papier zu sparen. Zudem kann in den Annahmestellen vermehrt über elektronische Terminals am Spiel teilgenommen werden. Die Energieeffizienz und die Lebensdauer der eingesetzten Geräte sollen kontinuierlich verbessert werden, um Ressourcen zu schonen.

Zum anderen sind der verantwortungsvolle Umgang mit den Spielangeboten des Unternehmens und zugleich der Schutz der Kundinnen und Kunden vor den negativen Begleiterscheinungen des Glücksspiels nicht nur eine formale Anforderung, sondern fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Unsere Maßnahmen zum **Jugend- und Spielerschutz und zur Prävention von Glücksspielsucht** werden seit 2012 regelmäßig extern im Rahmen des **Responsible Gaming Standards der European Lotteries (EL) überprüft und zertifiziert**. Dies wird auch zukünftig fortgeführt.

Ausblick Wir werden bei der Weiterentwicklung des Spielangebots auch in Zukunft darauf achten, dass die Anforderungen an eine umweltgerechte und soziale Verträglichkeit sowie Nachhaltigkeit gewährleistet sind.

06 / MENSCHENRECHTE UND LIEFERKETTE

Ziele:

Wir wollen unsere Lieferketten analysieren und Maßnahmen entwickeln, um Verstöße gegen Menschenrechte möglichst auszuschließen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Anonyme Meldemöglichkeit** für Hinweisgeber (Whistleblower), um auf Verstöße aufmerksam zu machen. Prüfung und Ergreifung von **geeigneten Maßnahmen bei Hinweisen auf Verstöße** gegen Menschenrechte bei Lieferanten.
- Unsere **Compliance-Anforderungen** sind **Teil der Einkaufs-AGB**, womit Lieferanten verpflichtet sind, diese in ihrer Lieferkette einzuhalten.
- Nutzung von **zertifizierten Recyclingmaterialien** (zum Beispiel Papier mit Blauer Engel-Zertifikat).
- Einkauf bei **regionalen Lieferanten und/oder von Produkten mit Nachhaltigkeitsgütezeichen**.
- Aufnahme von **Regelungen zur nachhaltigen Beschaffung** in die Auftragsvergaberichtlinie, u. a. Einkauf von Produkten mit Gütesiegeln in den Bereichen Textilien, Elektronik, Papier sowie Wasch- und Reinigungsmittel.

Ergebnisse und Entwicklungen Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette analysiert. Da wir aus Überzeugung viele Produkte regional einkaufen, stammt ein Großteil unserer Lieferanten aus Deutschland bzw. der EU. Viele Lieferbeziehungen bestehen schon seit vielen Jahren. Nur wenige Lieferanten stammen aus Nicht-EU-Ländern, allerdings nicht aus Risikogebieten. Das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte wird daher als gering eingestuft. Dennoch ist festzustellen, dass die Förderung von verwendeten Rohstoffen bzw. die Fertigung von Vorprodukten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette nicht durchgängig von allen unserer Lieferanten nachvollzogen werden können und daher ein gewisses Restrisiko für Verstöße potenziell besteht.

Zur Minimierung des Risikos kaufen wir bevorzugt regional und Produkte mit Gütesiegeln, die soziale und ökologische Standards belegen. Da Menschenrechtsverstöße insbesondere in der Rohstoffgewinnung vorkommen, setzen wir, wo es möglich ist, auf Recyclingprodukte.

Bisher sind uns keine Verstöße gegen Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette bekannt geworden. Sollten sich Hinweise auf Verstöße ergeben, werden wir diese unverzüglich prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen

Ausblick Wir fallen nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz oder die CSDD.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorschriften wollen wir die Risikoanalyse der Lieferanten ausweiten und den Dialog mit den Lieferanten intensivieren, um die Transparenz für uns zu erhöhen und die Risiken für Verstöße weitestgehend auszuschließen. Dafür ist geplant, die Lieferantenbewertung mit weiteren Daten aus dem Einkauf im ERP-System zu verknüpfen. Entsprechende personelle Kapazitäten sind ab dem Jahr 2026 eingeplant.

08 / ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele:

Wir haben unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert und wollen mit diesen in einen regelmäßigen, konstruktiven und strukturierten Austausch treten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mehrmals jährlich stattfindender **aktiver Meinungsaus-tausch** mit dem Gesellschafter, dem Aufsichtsrat und dem uns beratenden Kuratorium, das aus Repräsentan-tinnen und Repräsentanten aus Politik, Sport, Soziales und Kultur besteht.
- Mehrmals jährlich stattfindender aktiver Meinungsaus-tausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft im Rahmen von Mitarbeitenden- und Betriebsversammlungen, Monats-gesprächen und Tarifverhandlungen zum Haustarifvertrag.

→ Austausch mit Expertinnen und Experten, Sozialverbänden, der Landesstelle für Suchtfragen Baden-Württemberg sowie Interessenvertretungen im Bereich Jugend- und Spielerschutz.

→ Engagement in allen relevanten **sozialen Netzwerken**.

→ Aktive **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**.

→ **Individuelle Beratung** unserer Kundinnen und Kunden, sowohl in unseren über 3.000 Annahmestellen als auch durch unseren Kundenservice im Haus.

→ Regelmäßige **zentrale Veranstaltungen** mit unseren Annahmestellen.

→ Aktive **Teilnahme** unserer Führungskräfte in Verbänden, Ausschüssen, Gremien und Beiräten.

Ergebnisse und Entwicklungen Die Zusammenarbeit mit allen relevanten Anspruchsgruppen ist geprägt von einem **konstruktiven und kooperativen Dialog** sowie dem Bemühen nach einem fairen **Ausgleich der unterschiedlichen Interessen** ohne Bevorzugung oder Benachteiligung individueller Interessen. Der aktive Meinungs- und Informationsaustausch mit den Spiel-teilnehmerinnen und Spielteilnehmern findet hauptsächlich in unseren Annahmestellen, dem Kundenservice und auch in den sozialen Netzwerken statt. Im Jahr 2025 gab es ca. 87.000 Kunden-kontakte (Vorjahr ca. 115.000) über unseren Kundenservice. Die Anzahl unserer Follower bei Facebook entwickelt sich weiter positiv und lag zum Jahresende 2025 bei 77.814 (Vorjahr 75.763). Bei Instagram folgen uns 8.654 Menschen (Stand 31.12.2025)

Ausblick Wir wollen an dem regelmäßigen und intensiven Austausch mit unseren vielen verschiedenen Anspruchsgruppen in unterschiedlichsten Formaten auch weiterhin festhalten.

09 / UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele:

- Wir schaffen Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze in der Region.
- Wir entwickeln unser Produkt- und Dienstleistungs-angebot weiter, um auch weiterhin ein attraktives, seriöses und sicheres Spielangebot anzubieten.
- Wir wollen die Kundenzufriedenheit durch hohe Produkt-qualität und exzellenten Kundenservice erhöhen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

→ Durchführung eines **Strategieprozesses** mit anschlie-ßender Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Strategieplanung bis 2030.

→ **Weiterentwicklung der bundesweiten Lotterienprodukte** in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern.

→ **Weiterentwicklung der regionalen Lotterienprodukte** (Silvester-Millionen, Sofortlotterien und Sonderaus-losungen (bspw. ExtraDING)) und weiteren Spielangebote (Virtuelle Automaten-spiele und zukünftig Online-Casinospiele).

→ **Verbesserungen im Kundenservice** durch strukturierte Erfassung der Kundenzufriedenheit.

Ergebnisse und Entwicklungen Der Strategieprozess aus dem Jahr 2024 wird weiterhin umgesetzt und auch das Angebot unserer Lotterienprodukte wird stetig optimiert. Die Zahl der Lose der Silvester-Millionen wurde 2025 auf drei Millionen erhöht sowie der Gewinnplan entsprechend angepasst. Zudem wurden mehrere neue Rubbellose eingeführt. Auch das Angebot an virtuellen Auto-maten-spielen wird weiterentwickelt.

Außerdem arbeiten wir stetig an der Verbesserung unseres Kundenservice. Durch die Optimierung von Prozessen und die Reduzierung von technischen Störungen ging bereits im zweiten Jahr in Folge die Anzahl der Kundenanfragen zurück (s. Leitsatz 08). Am Ende des Kundenkontakts kann der Service auf freiwilliger Basis bewertet werden. Hier zeigt sich: Ein Großteil der Kunden ist mit dem Kundenservice zufrieden. 2025 konnten wir bei 91 % der Anrufe den Anlass während des Gesprächs abschließend bearbeiten (Vorjahr 88 %). Dabei erzielte die Freundlichkeit am Telefon einen Wert von 1,2 (Schulnotenskala).

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentrale konnte gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht werden von 202 auf 209 (+7). Es wurde zudem ein Ausbildungsplatz (Fachinformatiker für Systemintegration) neu besetzt.

Ausblick Wir arbeiten fortlaufend daran, unsere Unternehmens-strategie weiterzuentwickeln und unser Angebot an den sich ändernden Kundenbedürfnissen auszurichten. So werden Online-Casinospiele Teil unseres Produktportfolios werden.

Als regionales Unternehmen planen wir weiterhin in Stuttgart und den sieben Standorten der Regionaldirektionen in Baden-Württemberg Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bisherigen Umfang zu beschäftigen und jungen Menschen die Möglichkeit zu einer qualifizierten Ausbildung anzubieten.

10 / REGIONALER MEHRWERT

Ziele:

→ Wir erwirtschaften Erträge, die den Bereichen Sport, Kunst und Kultur, Denkmalpflege und Soziales sowie Umwelt- und Naturschutz zugutekommen. Die Verteilung der Gelder erfolgt über den Wettmittelfonds des Landes Baden-Württemberg. Dessen Zusammensetzung wird im baden-württembergischen Landtag per Gesetz bestimmt. Über die konkrete Verteilung der Gelder entscheiden die Fachministerien im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.

- Wir sehen die Förderung der Annahmestellen, insbesondere im ländlichen Bereich, als eine Infrastrukturaufgabe. Hierzu entwickeln wir auch Konzepte für Kooperationen mit Partnern der Wirtschaft.
- Wir fördern die regionale Wirtschaft durch die Zusammenarbeit mit vielen Dienstleistungs- und Lieferfirmen aus der Region.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Förderung des Gemeinwohls** durch die Weitergabe von Erträgen an den Wettmittelfonds des Landes Baden-Württemberg. Außerdem unterstützen wir direkt soziale Projekte, Sport sowie Kunst und Kultur aus der Region.
- **Enge Zusammenarbeit mit den Annahmestellen** und Weiterentwicklung des Annahmestellennetzes, um zur regionalen Versorgungssicherheit beizutragen.
- Wir **arbeiten mit einer Vielzahl an regionalen Firmen zusammen**, von Erzeugern und Lieferanten von Lebensmitteln über Handwerksbetriebe bis hin zu Dienstleistern im IT-Bereich und stärken damit die Wirtschaft vor Ort bei gleichzeitiger Reduzierung der Transportemissionen

Ausblick Wir wollen auch in den kommenden Jahren die beschriebenen Maßnahmen beibehalten und weiterentwickeln, um damit unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Der Wettmittelfonds wird gemäß dem Doppelhaushalt des Landes Baden-Württemberg für 25/26 auf rund 160,4 Millionen Euro im Jahr 2026 erhöht.

11 / TRANSPARENZ

Ziele Wir halten die gesetzlichen Regelungen sowie darüber hinausgehende Richtlinien und Vorgaben unseres Anteilseigners ein. Außerdem wollen wir ein seriöser und glaubwürdiger Anbieter von Lotterienprodukten, Geschäftspartner und Arbeitgeber sein. Compliance und die Einhaltung ethischer Verhaltensgrundsätze sind dafür die Basis, an der wir uns als Unternehmen, unsere Kontrollorgane und unsere Belegschaft orientieren.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Um die Compliance und ethisches Verhalten zu gewährleisten, haben wir folgende Maßnahmen ergriffen, die kontinuierlich durchgeführt werden:

- **Einhaltung der Vorgaben aus dem Public Corporate Governance Kodex (PCGK)** des Landes Baden-Württemberg
- **Einführung eines klaren Regelwerks und Kontrollinstanzen zur Verhinderung von Korruption** durch:
 - Verabschiedung einer Anti-Korruptionsrichtlinie, eines Verhaltenskodex und einer Richtlinie zur Auftragsvergabe.

- Bestellung einer Vertrauensperson für Korruptionsangelegenheiten.
- Notwendigkeit einer Zustimmung des Aufsichtsrats bei Überschreitung festgelegter Summen bei der Auftragsvergabe.
- Einbindung des Aufsichtsrats in Investitionsentscheidungen im Rahmen einer ausführlichen Wirtschaftsplanung.
- regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Vier-Augen-Prinzip und größtmögliche Transparenz.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hinweisen möchten, können dies auch anonym über ein digitales Meldeportal tun.
- Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Fachbereichen in die Investitionsentscheidungen.
- **Transparente Kommunikation** durch:
 - Offene Kommunikation der Geschäftszahlen, der Geschäftsentwicklung und von Investitionsentscheidungen gegenüber der Belegschaft im Rahmen von Betriebs- und Mitarbeitendenversammlungen sowie Versand eines regelmäßigen Newsletters der Geschäftsleitung.
 - Jährliche Veröffentlichung des Geschäftsberichts und des Public Corporate Governance Kodex Berichtes.

Ergebnisse und Entwicklungen Unser Compliance-Managementsystem besteht aus klaren Regelwerken, Aufgabenzuordnungen, Entscheidungskompetenzen und Kontrollinstanzen. Die Compliance-Prozesse werden im Unternehmen und den Gremien gelebt.

Die Entscheidungsregeln zur Auftragsvergabe und auch zur Einholung mehrerer Vergleichsangebote sind klar definiert und stehen, wie alle anderen Richtlinien auch, der gesamten Belegschaft in Portalen zur Einsicht offen.

Der Geschäftsleitung sowie der Vertrauensperson für Korruptionsangelegenheiten sind – wie auch in den Vorjahren – keine Auffälligkeiten bezüglich Korruption bekannt.

Die Einführung des digitalen Meldeportals im Rahmen der Umsetzung der EU Whistleblower Richtlinie ermöglicht neben der Meldung von vermeintlichen Korruptionsfällen auch Meldungen zu anderen Compliance-Themen. Der Meldeweg über unsere Homepage steht dabei bewusst auch externen Personen offen. Die Tätigkeiten der internen Meldestelle werden dabei von einer externen Rechtsanwaltskanzlei wahrgenommen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Laufe der Jahre 2023 und 2024 im Rahmen einer Anwenderschulung informiert.

Ausblick Transparenz und Compliance sind auch in Zukunft wichtige Themenfelder für uns und werden permanent weiterentwickelt.

12 / ANREIZE ZUR TRANSFORMATION

Ziele:

- Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum aktiven Handeln.
- Wir unterstützen den Umstieg auf nachhaltige Mobilität bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Wir nutzen unsere Kommunikationsmittel, um nachhaltiges Handeln einer breiteren Öffentlichkeit näher zu bringen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Zur Erreichung unserer Ziele führen wir kontinuierlich folgende Maßnahmen durch:

- **Schulungs- und Informationsangebote** für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Förderung einer nachhaltigen Mobilität** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Bezuschussung des Jobtickets und der Möglichkeit, E-Autos und E-Bikes kostenlos zu laden (im Rahmen der steuerlichen Regelungen).
- **Nutzung von regionalen und biologischen Produkten in unserem Betriebsrestaurant.** Insbesondere auch Verwendung von selbst angebauten Kräutern und Gemüse.
- **Abgabe des Honigs** aus dem KlimaWin BW Projekt an die Belegschaft.
- **Interne und externe Kommunikation** zu Nachhaltigkeitsthemen.

Ergebnisse und Entwicklungen: Durch unsere Maßnahmen bieten wir auf vielfältige Weise Anreize zur Transformation. In unserer **Kundenzeitschrift glüXmagazin (Print- und Online-Ausgabe) und in den sozialen Medien** schreiben wir seit mehreren Jahren über **aktuelle Themen mit Nachhaltigkeitsbezug** sowie über unsere **eigenen Aktivitäten** in diesem Bereich. Das glüXmagazin enthielt im Jahr 2025 13 Artikel (Vorjahr 7) mit einem Bezug zu unterschiedlichen Themengebieten der Nachhaltigkeit.

Zusätzlich können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere **Schulungs- und Informationsangebote** nutzen. 2025 gab es über das ganze Jahr verteilt **Informationen zu nachhaltigen Produkten**, die einfach in den Alltag integriert werden können. Zudem gibt es **Online-Schulungen** zum Thema Nachhaltigkeit. Teil der Einführung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist außerdem eine **Hausführung durch das Gebäude** der Zentrale, in deren Rahmen die technischen Anlagen (u. a. BHKW, Klimazentrale, Leitsystem, Photovoltaik-Anlagen) und deren nachhaltigen Weiterentwicklung gezeigt werden.

Unser **mehrfach zertifiziertes Betriebsrestaurant** (u. a. Bio-Zertifizierung und „Schmeck den Süden“) versorgt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit **gesunden und nachhaltigen Speisen**, die vom Unternehmen bezuschusst werden. Jeden Tag gibt es ein veganes oder vegetarisches Gericht im Angebot. Seit Sommer 2022 haben wir an verschiedenen Stellen in der Zentrale Hochbeete für Kräuter und Gemüse aufgebaut. Die Ernte wird direkt bei der Zubereitung der Speisen im Betriebsrestaurant verarbeitet, wodurch unser Bio-Anteil bei den Speisen bei rund 60 % liegt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten am Ende des Jahres ein Glas **Honig von den Bienenstöcken auf dem Firmengelände**. So gelingt es uns das Thema Biodiversität praxisnah der Belegschaft näher zu bringen und mit den betrieblichen Maßnahmen, wie der der biodiversen Grünflächengestaltung oder den insektenfreundlichen Pflanzen und Nistplätzen auf dem Unternehmensgelände, zu verbinden.

Auch die **Angebote zur nachhaltigen Mobilität** werden gut angenommen. Die Nutzungsquote des Jobtickets in der Belegschaft liegt bei knapp über 60 %.



Ausblick Wir wollen auch weiterhin über unsere verschiedenen Kommunikationsmittel und -kanäle über Nachhaltigkeitsthemen berichten, sowohl über unsere eigenen Aktivitäten als auch über allgemeine Themen, um so Interesse für das Thema zu wecken und niederschwellig Anregungen für nachhaltiges Handeln zu geben.

Auch die konkreten Angebote für unsere Belegschaft sollen beibehalten und weiterentwickelt werden.

6 UNSER KLIMAWIN BW-PROJEKT

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Das Projekt Seit Sommer 2018 sind – ursprünglich als WIN-Charta Projekt gestartet – mehrere Bienenvölker mit nunmehr rund 40.000 Honigbienen dauerhaft zu Gast auf dem Gelände des Betriebsgebäudes. Wir haben uns für dieses dauerhafte Projekt entschieden, da die Bienen ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Natur sind und das Thema Biodiversität mit diesem Projekt transparent gemacht wird.

Art und Umfang der Unterstützung Der Beitrag zum Projekt ist überwiegend finanzieller Natur, da die Betreuung der Bienen durch einen professionellen Imker erfolgt. Ergänzt wird das Projekt durch flankierende Maßnahmen, wie die Anlage einer Wildblumenwiese über dem Betriebsrestaurant und einem Bio-Kräutergarten nebst zahlreichen Hochbeeten. Auch die Dachbegrünung der Gebäude wurde nach Biodiversitäts-Standards vorgenommen. Die Bienen haben daher in einem städtisch geprägten Umfeld auch ein Nahrungsangebot in unmittelbarer Nähe. Die Pflege der Grünanlagen und Beete erfolgt überwiegend durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Umfang der Förderung ca. 2.000 Euro p. a.

Ergebnisse und Entwicklungen Die Bienen haben sich erfolgreich angesiedelt und entwickeln sich positiv. Die Umgestaltung der Grünbereiche hat eine positive Auswirkung auf die Wahrnehmung der Umgebung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Thema Biodiversität konnte als Nachhaltigkeitsthema positiv in der Belegschaft verankert werden. Zudem profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Honigproduktion des „glüXhonigs“ und dem prächtigen Wachstum in den Gemüsebeeten und Kräutergärten, das im Betriebsrestaurant verarbeitet wird und dazu beiträgt, einen hohen Bio-Anteil in den Speisen zu erreichen.

Ausblick Wir planen auch weiterhin dieses Projekt zu unterstützen, da es sich positiv mit den Elementen biodiverse Grünanlagen auf dem Betriebsgelände, Urban Gardening und nachhaltige, gesunde Ernährung verbinden lässt.

7 KONTAKTINFORMATIONEN

Ansprechpartner
Michael Grepl (Mitglied der Geschäftsleitung,
Nachhaltigkeitsbeauftragter)
Britta Groß (Nachhaltigkeitsmanagerin)

T 0711 81000 – 0
E geschaeftsfuehrung@lotto-bw.de

Stand 23.06.2026

Staatliche Toto-Lotto GmbH Baden-Württemberg
Nordbahnhofstraße 201, 70191 Stuttgart
T 0711 8 10 00-0 | E geschaefsfuehrung@lotto-bw.de

lotto-bw.de