DEFINING THE FUTURE OF LOTTERY

2022

NACHHALTIGKEITSBERICHT

ZEAL

Die ZEAL Network SE ist der führende deutsche Anbieter staatlicher Lotterien und anderer erlaubter Lotterieprodukte im Internet. Unser Ziel ist es, Innovationen und den Wandel im Lotteriesektor voranzutreiben und unsere Online-Marktführerschaft weiter auszubauen.

UNSER ANSPRUCH

Die Zukunft der Lotterie definieren!

Als Technologieunternehmen arbeiten wir fortlaufend daran, Innovationen bei unseren Angeboten einzuführen. Wir nutzen dafür unsere langjährige Erfahrung im eCommerce-Bereich, Lotterieexpertise und die Kenntnis über Wünsche, Ziele und Spielverhalten unserer Kundinnen und Kunden.

UNSER ZIEL

Wir lassen Menschen träumen und leisten einen gesellschaftlichen Beitrag.

Mit unserer Arbeit ermöglichen wir Menschen große Träume. Und mit jedem verkauften Lotterielos leisten wir einen Beitrag für die Gesellschaft mit der Unterstützung sozialer Zwecke durch unsere Soziallotterien oder durch die Teilnahme unserer Kundinnen und Kunden an den staatlich veranstalteten Lotterien.

Inhalt

Vorwort	1
Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	1
Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele	3
Environment (Umwelt)	8
Social	13
Governance	29
Appendix	36
GRI Reporting Framework Disclosure Table	38

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde gelegentlich auf die Schreibweise "-er/-innen" verzichtet. In diesen Fällen wurden stattdessen die Begriffe stets in der kürzeren, generischen Schreibweise (z. B. Kundenakquise) verwendet. Unabhängig von der konkreten Formulierung werden im gesamten Geschäftsbericht alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

NACHHALTIGKEITS-BERICHT

Vorwort

Liebe Stakeholder,
unser Anspruch ist groß: Wir wollen das beste E-Commerce-Unternehmen im Bereich Lotterie und Glücksspiel werden. Dafür denken wir groß. Dafür stellen wir den Status quo in Frage. Dafür übernehmen wir Verantwortung. Unser Verantwortungsanspruch reicht dabei über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Er umfasst die Welt, in der wir wirtschaften, die Menschen, die mit uns in Verbindung stehen und die Gesellschaft, die uns den Rahmen gibt, in dem sich unser Erfolg entfalten kann.

Nachhaltigkeit ist für uns kein neues Thema. Neu ist jedoch unser Anspruch an uns selbst auch hier den Status quo in Frage zu stellen. Dafür haben wir im vergangenen Jahr unser Engagement und unsere Leistungen noch stärker systematisiert und messbar gemacht. Wie weit wir im vergangenen Jahr gekommen sind, zeigt schon der Umfang unseres diesjährigen Berichts, der noch mehr Informationen zu noch mehr Themen bietet als der des letzten Jahres.

Wo andere Risiken wittern, sehen wir Chancen und positive Veränderungen. Diese Haltung ist Kern unseres Geschäftsmodells und Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs. In den vergangenen Jahren haben wir deshalb neue personelle Ressourcen geschaffen und das Thema Nachhaltigkeit über alle Abteilungen hinweg im Unternehmen verankert. Gleichzeitig haben wir die Sammlung nachhaltigkeitsbezogener Daten zentralisiert und eine ESG-Datenbank aufgebaut, durch die wir unsere Fortschritte messen und überwachen können. Zudem haben wir mithilfe moderner Software unser Risikomanagement als Systemansatz aufgestellt.

Bewährtes aus den vergangenen Jahren haben wir fortgesetzt und weiter verbessert. Wir haben unsere Attraktivität als Arbeitgeber noch einmal gesteigert, indem wir uns auf die durch die Pandemie veränderten Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser eingestellt und eine New Work-Policy verabschiedet haben. Wir bieten jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die gleichen Chancen und um dieser Verpflichtung Ausdruck zu verleihen, haben wir eine Arbeitsgruppe für ein strategisches Diversity Management ins Leben gerufen.

Aber auch für die Zukunft haben wir uns konkrete Ziele gesetzt. Den Kern unserer Nachhaltigkeitsagenda bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, nach der wir unsere Ziele und Maßnahmen ausrichten. Wir wollen klimaneutral werden. Wir wollen diverser werden. Und wir wollen an der Vision weiterarbeiten, die Zukunft des Glücksspiels neu und – nachhaltig – zu erfinden.
Begleiten Sie uns auf diesem Weg!

Mit herzlichen Grüßen

Helmut Becker

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Dieser nichtfinanzielle Bericht (Nachhaltigkeitsbericht) dokumentiert unsere Fortschritte bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele. Er ist der zweite Bericht, den wir in dieser Art vorlegen und umfasst den Zeitraum des abgelaufenen Geschäftsjahres vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die ZEAL Network SE (ZEAL) inklusive unserer Marken LOTTO24, Tipp24, ZEAL Iberia, ZEAL Instant Games, ZEAL Ventures und freiheit+ sowie unsere Standorte in Hamburg (Deutschland), London (Vereinigtes Königreich) und Madrid (Spanien).

Im Vergleich zum vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2021 weiten wir darauf aufbauend auch unsere Berichterstattung erheblich aus. Das Spektrum der Themen, zu denen wir berichten, ist angewachsen, neue Kennzahlen wurden definiert und erhoben, unsere Datensammlung zentralisiert und die Grundlagen für unser unternehmerisches Handeln für uns, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle, die mit uns interagieren in Form von Richtlinien für unser Unternehmen verbindlich fixiert.

Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Wichtige Bausteine für diese Weiterentwicklung sind zum einen die Erkenntnisse aus unserem 2021/22 durchgeführten Stakeholder-Engagement-Prozess sowie die Verarbeitung der Ratings, die wir durch MSCI, ISS und Sustainalytics erhalten haben. Dafür haben wir Tools entwickelt, mit denen wir unsere Erkenntnisse systematisch sammeln, in Maßnahmen übersetzen und steuern können.

Weiterhin haben wir im letzten Jahr gemeinsam mit Vertretern aus den Abteilungen People & Culture, Compliance, Investor Relations, Legal, Risk, Corporate Development, Finance, Projektmanagement sowie Office Management das Thema Nachhaltigkeit abteilungsübergreifend und damit interdisziplinär im Unternehmen verankert.

Für die Vergleichbarkeit unserer Leistungen im Zeitverlauf verwenden wir in diesem Bericht, wann immer möglich, die Darstellung von Dreijahreszeiträumen (2020, 2021, 2022). Wenn erforderlich, wurden Zahlenangaben in diesem Bericht entsprechend gängigen kaufmännischen Standards gerundet. Prozentangaben Angaben, können sich aufgrund von Rundungsdifferenzen auf 98-102 % summieren.

METHODIK UND RAHMENWERKE

Um einen möglichst hohen Standard zu erzielen und die Vergleichbarkeit unserer ökonomischen und sozioökologischen Leistungen auch branchenweit zu ermöglichen, orientieren wir uns an verschiedenen Rahmenwerken, auch wenn wir aktuell noch nicht einen hohen oder gar vollständigen Erfüllungsgrad für uns in Anspruch nehmen können.

Da in unserem Bericht unsere Stakeholder im Zentrum stehen, orientieren wir uns primär an den Empfehlungen der Global Reporting Initiative (GRI) mit ihrem multiperspektivischen Stakeholder-Ansatz sowie am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der Umfang unserer nachhaltigen Berichterstattung soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden, um sukzessive den Erfüllungsgrad der GRI- und DNK-Empfehlungen zu erhöhen. Zudem zeigen wir auf, zu welchen Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 (Sustainable Development Goals) wir einen Beitrag leisten wollen. Weitere Angaben und Operationalisierungen finden sich im Abschnitt zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Weiterhin prüfen wir eine Teilnahme am United Nations Global Compact (UNGC) in 2023.

EVALUATION

Für die Evaluation unserer Leistungen im Nachhaltigkeitsbericht setzen wir auf unterschiedliche Maßnahmen. Zum einen haben wir relevante ESG-Daten definiert (ESG – "Environmental, Social, Governance") und in einer zentralen Datenbank gesammelt. Diese Datenbank wird fortlaufend aktualisiert und bei Bedarf erweitert. Zum anderen haben wir ein umfangreiches Risikomanagementsystem installiert über das mehr im Kapitel Risikomanagement zu erfahren ist.

Weiterhin setzen wir auf klare Zuständigkeiten und Rollen. Auch diese stellen wir im Rahmen des folgenden Berichts vor. Die Überwachung unserer ESG-Strategie und -Aktivitäten ist bei uns auf der Ebene des Aufsichtsrats angesiedelt. Die konkrete Steuerung liegt bei unserem Vorstand. Gleichzeitig haben wir zur Koordination und Umsetzung unserer ESG-Strategie und -Aktivitäten verschiedene Verantwortlichkeiten im Unternehmen festgelegt. Zur kontinuierlichen Begleitung und Bewertung der Nachhaltigkeitsprozesse von ZEAL trifft sich eine ESG-Arbeitsgruppe im zwei wöchentlichen Rhythmus.

Innerhalb der Arbeitsgruppe sind die Zuständigkeiten wie folgt:

Bereich	Verantwortung
CO_2-Reduktion/Management	Helge Poel (Security & Compliance)
RR-Plan/GREEN ZEAL	Nevra Dingwitz (Office Management)
ESG-Strategie	Dirk Reiche (Corporate Development) Helge Poel (Security & Compliance)
Verantwortungsvolles Marketing	Carsten Muth (Legal) Jan Kretschmer (Public Policy)
Verantwortungsvolles Gambling	Jan Kretschmer (Public Policy)
Transparente Produkte	Carsten Muth (Legal)
Menschenrechte	Carsten Muth (Legal) Yvonne Gröbbels (People & Culture)
Digitale Technologien/Innovation	Helge Poel (Security & Compliance)
Datenschutz/Datensicherheit	Carsten Muth (Legal) Helge Poel (Security & Compliance)
Mitarbeiterzufriedenheit/Arbeitnehmerrechte/Mitarbeiterschutz	Yvonne Gröbbels (People & Culture)
Diversität	Yvonne Gröbbels (People & Culture)
CSR (Corporate Social Responsibility)	Yvonne Gröbbels (People & Culture)
Stakeholderdialog	Dirk Reiche (Corporate Development)
Compliance	Carsten Muth (Compliance Officer) Jan Kretschmer (Public Policy) Frank Hoffmann (Investor Relations) Helge Poel (Security & Compliance)
Fairer Wettbewerb	Carsten Muth (Legal) Jan Kretschmer (Public Policy)
Korruption/Geldwäsche	Jan Kretschmer (Public Policy)
Lobbyismus	Jan Kretschmer (Public Policy)
Risikomanagement	Carsten Muth (Legal) Helge Poel (Security & Compliance)

WICHTIG ZU WISSEN

Der Bericht wird in englischer und deutscher Sprache veröffentlicht und steht auf unserer Unternehmenswebsite (zealnetwork.de) zur Verfügung.

Alle unsere Leserinnen und Leser sowie alle unsere Stakeholder werden herzlich eingeladen, uns Feedback, Anregungen oder Fragen zu unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht zu übermitteln. Dies ist unter anderem telefonisch über die Nummer +49 (0)40 809036065 oder per E-Mail an office@zealnetwork.de möglich.

Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele

UNSERE WERTE – DAS FUNDAMENT UNSERER STRATEGIE

Unser Ziel ist es, Menschen zum Träumen zu bringen. Unsere Mission ist es, ein sicheres Kundenerlebnis zu bieten und durch unseren Geschäftserfolg auch einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Unsere Vision ist es, die Zukunft des Glücksspiels neu zu definieren.

Um unsere Ziele zu verwirklichen, haben wir klare Unternehmenswerte entwickelt, die die Grundlage für unser wirtschaftliches Handeln als Unternehmen bilden:

- Act like an owner: Wir treffen fundierte Entscheidungen, indem wir die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden verstehen und bewusst Chancen und Risiken abwägen. Wir setzen die Dinge um und sind für das Ergebnis verantwortlich. Wir bleiben fokussiert, halten es einfach und alles, was wir tun, dient der Erfüllung der hohen Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden.
- We are game changer: Wir denken in großen Dimensionen und stellen den Status quo in Frage, nehmen Misserfolge und Fehler in Kauf, lieben außergewöhnliche Ideen und sind stolz darauf, das beste E-Commerce-Unternehmen im Bereich Lotterie und Glücksspiel zu werden.
- We play as a team: Wir behandeln uns gegenseitig mit Fairness und Respekt. ZEAL ist ein sicheres Umfeld. Wir sind transparent, offen und sagen unsere Meinung auch in schwierigen Situationen. Wir glauben, dass Bescheidenheit und Verletzlichkeit uns stärker machen. Wir stehen füreinander ein und wachsen gemeinsam an jeder Herausforderung, der wir begegnen.

Diese Werte bilden die Grundlage unseres ZEAL Codes (Verhaltenskodex/Code of Ethics) und wurden in diesem Rahmen vom Vorstand entwickelt und freigegeben.

UNSER INTEGRIERTES GESCHÄFTSMODELL

Unsere Unternehmensstrategie ist auf unseren wirtschaftlichen Erfolg und unseren langfristigen Unternehmenswert ausgerichtet. Wir übernehmen dabei auch Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Das bedeutet, dass wir die Bedürfnisse und Interessen unserer Stakeholder respektieren, unseren positiven Beitrag auf Umwelt und Gesellschaft stärken und unsere negativen Auswirkungen reduzieren bzw. idealerweise beseitigen.

Zu unseren positiven Beiträgen und damit auch Chancen gehören:

- Ein erfolgreiches Geschäftsmodell: Mit dem Erfolg unseres Geschäftsmodells steigt der Mehrwert, den wir für das Gemeinwohl leisten können, denn Lotteriemärkte sind umsatzstarke Märkte und das Zahlenlotto ist die mit Abstand beliebteste Glücksspielart in Deutschland. Auch wenn die Gewinnwahrscheinlichkeiten für einen Großgewinn für den Einzelnen gering sind, profitiert das Gemeinwohl bei jeder Ziehung, in Form von Steuern und Sozialabgaben aus den Spieleinsätzen.
- Produkte mit sozialem Mehrwert: Unsere Soziallotterien wie zum Beispiel freiheit+ verstärken diesen Mehrwert für die Gesellschaft, denn pro gespieltem Feld geht ein zusätzlicher Beitrag an ausgewählte Projekte.
- Resilienz durch ethisches Verhalten und gute Geschäftspraxis: Unser kundenorientiertes Geschäftsmodell lebt von unserer guten Reputation sowie von unserem verantwortungsvollen und gesetzeskonformen Handeln. Die Anforderungen unserer Stakeholder an uns sind diesbezüglich hoch. Die Etablierung einer ethischen und guten Geschäftspraxis stärkt daher insgesamt auch die Resilienz unseres unternehmerischen Erfolgs. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Vermeidung von branchenspezifischen Risiken und Gefahren bei der Nutzung unserer Produkte zu. Insbesondere die Bereiche Geldwäscheprävention, Jugend- und Spielerschutz, fairer Wettbewerb und transparente Unternehmensführung sowie unabhängige Kontrollinstanzen bilden unsere Fokusfelder ethischen Handelns. Strategisch begegnen wir diesen Herausforderungen, indem wir ein systematisches Monitoring unseres Handelns etablieren und eine Kontrolle und größtmögliche Transparenz durch unabhängige Instanzen und Stakeholder sicherstellen.
- Technologien und Innovationen: Um unsere Vision zu verwirklichen, die Zukunft des Glücksspiels neu zu definieren, setzen wir auf Technologien und Innovationen. Damit wollen wir unseren Kundinnen und Kunden ein noch attraktiveres, noch sichereres Spielerlebnis bieten und unsere Angebote noch zugänglicher gestalten. Ein großer Teil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb mit der Produktentwicklung, Skalierung, cloudbasierten Infrastrukturen, Big Data-Verarbeitung und IT-Sicherheit betraut.
- Attraktive Arbeitsplätze: Um uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und dadurch, motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen zu begeistern und zu erhalten, setzen wir auf das strategische Management von Rekrutierung, Bindung von Talenten und Sicherstellung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Investition in die Zufriedenheit unserer Belegschaft macht uns langfristig leistungsfähig, kreativ und innovativ.

Den negativen Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns, die für uns zugleich auch Risiken darstellen, begegnen wir lösungsorientiert. Unser Ziel ist es, durch ein entsprechendes Risikomanagement unseren Negativimpact so gering wie möglich zu gestalten. Dazu gehören:

- Risiken, die bei gefährdeten Personen zu problematischem Verhalten oder Glücksspielsucht führen können: Auch wenn das Zahlenlotto im Vergleich zu anderen Glücksspielarten ein niedriges Risiko aufweist, nehmen wir dieses Risiko sehr ernst. Wir befolgen nicht nur die Vorgaben des Staatsvertrags zur Neuregulierung des Glücksspielwesens in Deutschland (Glücksspielstaatsvertrag 2021 – kurz GlüStV), indem wir

ein Sozialkonzept für die von uns vertriebenen Glücksspielprodukte vorhalten und die Werbebeschränkungen zum Schutz von gefährdeten Spielern und Minderjährigen einhalten, sondern setzen darüber hinaus auch technische Innovationen ein, die unsere Kundinnen und Kunden schützen.

- Risiken, die aus der Verarbeitung personenbezogener Daten resultieren: Daten bieten uns nicht nur neue Geschäftschancen. Sie fordern von uns auch ein hohes Maß an Sorgfalt und Sicherheit. Der Schutz der Daten unserer Kundinnen und Kunden bildet die Vertrauensbasis, auf der sich unser geschäftlicher Erfolg entfaltet. Nur indem wir relevante Daten verarbeiten, können wir den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, die sichere Abwicklung von Zahlungen ermöglichen, einen Beitrag zum Schutz von Spielenden und Jugendlichen leisten sowie Datenmissbrauch verhindern.
- Risiken durch ein zu geringes Maß von Diversität: Unsere Stakeholder fordern von uns ein höheres Maß an Diversität. Auch wir fordern mehr Diversität von uns, haben aber einen langen Weg vor uns, da die Glücksspielbranche und damit auch unser Unternehmen traditionell eher Männer anspricht. Aber auch eine lange Reise beginnt mit den ersten Schritten, sodass wir uns hier kontinuierlich weiterentwickeln und eine vielfältige und produktive Unternehmenskultur schaffen wollen.
- Klimabezogene Risiken: Wir vertreiben zwar primär digitale Produkte, verursachen aber auch Abfall und Treibhausgase, verbrauchen Strom und Wasser. Der Klimawandel ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der auch wir einen Beitrag leisten wollen.

STRATEGISCHES FUNDAMENT UNSERER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

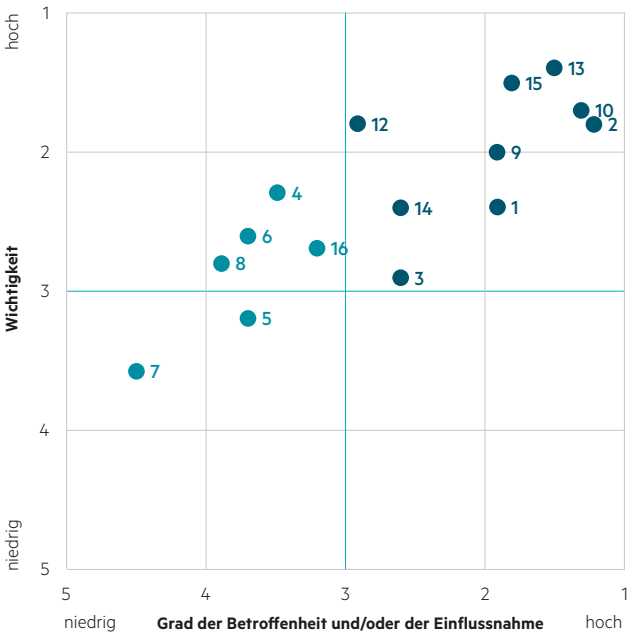
ZEAL hat 2021/22 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Zu diesem Prozess gehörte ein systematisches Stakeholder-Mapping, gemäß den Vorgaben von AccountAbility nach AA1000 und GRI 3.1 sowie ein dreiteiliger Stakeholder-Engagement-Prozess, der aus einer Dokumentenanalyse, einer Online-Befragung und qualitativen Interviews bestand. Insgesamt waren mehr als 59.565 Stakeholder eingeladen, die Relevanz von insgesamt 48 Themen zu bewerten und mitzuteilen, welche Erwartungen und Wünsche sie an ZEAL richten. Die Ergebnisse dieses Prozesses haben wir im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht in Form einer Wesentlichkeitsanalyse dargestellt.

Aufgrund der durch die Wesentlichkeitsanalyse ausgelösten Veränderungsprozesse und Erkenntnisse im vergangenen Jahr hat sich die Priorisierung unserer Stakeholdergruppen und damit die Bewertung unserer wesentlichen Themen verändert. Wir haben für 2022 deshalb eine Neubewertung unserer Stakeholdergruppen und Themen durchgeführt.

STAKEHOLDER-MAPPING UND WESENTLICHE THEMEN

Grundlage für Auswahl und Priorisierung der Stakeholder waren die folgenden Dimensionen: Abhängigkeit, Verantwortung, Spannungen, Einfluss, neue Perspektiven, nachfolgend im Spannungsfeld von "Wichtigkeit" und "Grad der Betroffenheit und/oder der Einflussnahme" ausgewiesen.

Stakeholder-Mapping



1) Kundinnen und Kunden
2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3) Lieferanten, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner
9) Landeslotteriegesellschaften
10) Aufsichtsrat
12) Rating-Agenturen
13) Aktionärinnen und Aktionäre, Investorinnen und Investoren
14) Finanzinstitute
15) Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik

4) NGOs
5) Sponsoring- und Spendenpartnerinnen und -partner
6) Medien und Meinungsbilderinnen und -bilder
7) Universitäten und Forschungsinstitute
8) Expertinnen und Experten (Psychologinnen und Psychologen, Suchtexpertinnen und -experten)
16) Spielerschutz- und Therapieeinrichtungen

Dieses Mapping war wiederum Grundlage für die Bewertung unserer wesentlichen Themen. Die wesentlichen Themen wurden auf dieser Basis im Spannungsfeld von Managementüberlegungen und Stakeholder-Bedürfnissen neu verortet und wie folgt zu strategischen Feldern geclustert.

Insgesamt ergeben sich für uns sechs wesentliche, strategische Felder: Unsere Attraktivität als Arbeitgeber, ethisches Verhalten & gute Geschäftspraxis, Spieler- & Jugendschutz, Umweltschutz, Datenverantwortung und Technologie.

In jedem strategischen Feld haben wir uns zu einer Reihe von Zielen und Maßnahmen verpflichtet und werden im Folgenden Auskunft zum Status quo unseres Fortschritts geben.

Strategisches Feld	**Strategisch wichtige Maßnahmen**	**Zu finden im Bericht**
Attraktiver Arbeitgeber	Rekrutierung und Bindung von Talenten	S. 24
	Gute Arbeitsbedingungen in einer sich verändernden Arbeitswelt	S. 25
	Gute Führung	S. 24
	Sicherheit und Gesundheit	S. 25
	Chancengleichheit, gerechte Bezahlung	S. 22–24
	Mitarbeiterentwicklung	S. 26
	Diversity Management	S. 22
	Einbeziehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	S. 24
	Eigeninitiierte Nachhaltigkeitsprojekte	S. 12
Ethisches Verhalten & gute Geschäftspraxis	Korruptions- & Geldwäschebekämpfung,	S. 31
	Abwehr von Manipulation und Kriminalität	S. 29–32
	Regulatorische Stabilität	S. 2
	Audits	S. 16–18, 24, 26, 34
	Menschenrechte	S. 13
	Transparente Kommunikation	S. 13–16
	Einhaltung von Sozial-Standards in der Lieferkette	S. 13, 28
	Unabhängiger Aufsichtsrat	S. 30
	Fairer Wettbewerb	S. 30
	Steuer-Transparenz	S. 26–27
Spieler- & Jugendschutz	Verantwortungsvolle, sichere Produktgestaltung	S. 13–16
	Transparente Produkte	S. 16
	Safe Gaming inklusive Bereitstellung von Informations- &	S. 16
	Hilfsangebote zu den Gefahren des Glücksspiels	S. 13-15
	Verantwortungsvolles Marketing	S. 15–16
Umweltschutz	Energieeffizienz, Energiemanagement	S. 8–12
	Reduktion von Emissionen	S. 8–10
	Abfallmanagement	S. 11–12
	Nachhaltige Geschäftsreisen	S. 10
Datenverantwortung	Datenschutz und Datensicherheit	S. 17–18
Technologieführerschaft	Digitale Technologien und Innovationen	S. 17
	Hohe Kundenzufriedenheit	S. 27

UNSER BEITRAG ZUR AGENDA 2030

Mit der Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen ein weltweit anerkanntes Leitbild für die nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Um die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs) zu erreichen, muss die Privatwirtschaft und mit ihr auch ZEAL einen Beitrag leisten.

Die SDGs sind für uns eine Möglichkeit, unsere Strategie auf auch auf gesamtgesellschaftliche Bedürfnisse abzustimmen. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir deshalb mit unseren Stakeholdern überprüft, zu welchen SDGs wir im Rahmen unserer Strategie einen Beitrag leisten können und haben diesen Beitrag entsprechend mit Hilfe des "SDG Compass" des UNGC und der EU-Plattform "SDG & me" operationalisiert.

FOLGENDE SDGS STEHEN IM FOKUS UNSERES HANDELNS:

Glücksspiele machen Spaß, können manche Menschen aber auch krank machen. Wir begegnen den negativen Auswirkungen unseres Geschäftsmodells durch einen umfassenden Managementansatz zum Schutz von gefährdeten Spielerpersönlichkeiten und Jugendlichen.

Weiterhin können wir zum SDG 3 beitragen, indem wir ein inklusives, vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, indem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkenorientiert entwickeln können. Zudem sorgen wir dafür, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen und eine gute Arbeitsorganisation zu erhalten. Dies bietet eine wichtige Grundlage, auf der wir auch zum SDG 8 beitragen können.

Seitdem es Lotteriespiele unter staatlicher Aufsicht gibt, fließen daraus Gelder auch in gesellschaftlich relevante Projekte. Die Höhe der Steuern und Sozialabgaben sind gesetzlich geregelt. Entsprechend resultiert unser wirtschaftlicher Erfolg auch in Abgaben, die dem Allgemeinwohl zukommen.

Wir betreiben keine Steuervermeidungskonstruktionen, denn wir profitieren von einer guten Infrastruktur, einer attraktiven Region und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für sie schaffen wir interessante Arbeitsplätze, achten auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sowie eine gerechte, leistungsbasierte Bezahlung.

Mit unseren Soziallotterien leisten wir zum SDG 12 einen besonderen Beitrag. Zudem tragen wir durch Innovationen und Technologien dazu bei, das Spielerlebnis für unsere Kundinnen und Kunden noch attraktiver und sicherer zu gestalten.

Weiterhin können wir zu diesem Ziel beitragen, indem wir uns zu transparenten Produkten und einer ethisch korrekten Vermarktung verpflichten.

Wir sind bei unserer Arbeit auch auf Hardware angewiesen. Wir können deshalb einen weiteren Beitrag zu diesem Ziel leisten, indem wir bei der Anschaffung unserer Hardware auf deren Reparierbarkeit und Updatebarkeit achten und funktionsfähige Altgeräte stiften, um beispielsweise an Schulen die digitale Ausbildung von Kindern zu fördern.

Auch unser Geschäft verursacht Emissionen. Wir wollen vollständig CO_2-neutral werden und haben den Weg zu diesem Ziel mit einer sorgfältigen Erfassung unserer Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen geebnet.

Dem "Measure to manage"-Prinzip folgend erfassen wir zudem unsere Elektrizitäts- und Wasserverbräuche und streben in beiden Dimensionen eine nachhaltige Reduktion an. Unsere Energieversorgung wollen wir vollständig auf die Nutzung erneuerbarer Ressourcen umstellen.

Im Rahmen unseres Reduce and Recycle-Planes streben wir sowohl eine Reduktion der von uns produzierten Abfälle und genutzten Ressourcen an als auch die bestmögliche Wiederverwendung bereits genutzter Ressourcen. Wir erfassen unsere Abfälle systematisch und arbeiten an deren kontinuierlicher Verringerung.

BESCHREIBUNG UNSERER VALUE CHAIN

Wir sind Anbieter von digitalen Spielerlebnissen und Lotterien. Unsere Value Chain ist daher grundsätzlich in folgende Bereiche untergliedert und um das sichere und erfolgreiche Betreiben unserer Online-Plattformen zentriert:

1. Regulierung und Lizenzierung: Als Anbieter von Glücksspielangeboten und Lotterien ist die Sicherstellung der Einhaltung von geltenden Gesetzen und Regulierungen in den jeweiligen Angebotssegmenten sowie von entsprechenden Lizenzen wesentlicher Teil unserer Value Chain.
2. Plattformentwicklung: Dies beschreibt die Entwicklung, Innovation und Aktualisierung der technischen Infrastruktur für unsere Onlineangebote und Produkte, die wir auf unseren Plattformen bereitstellen.
3. Marketing und Werbung: Um die Visibilität unserer Produkte zu erhöhen und Kundinnen und Kunden für unsere Produkte zu interessieren, betreiben wir Marketing und bewerben diese Produkte auf verschiedenen Kanälen und Medien.
4. Zahlungsmanagement: Unser Zahlungsmanagement sichert die Verfügbarkeit von Zahlungsoptionen, also Ein- und Auszahlmöglichkeiten zur Bezahlung unserer Produkte und den Einsatz von Geldbeträgen.
5. E-Commerce Plattform für Lotterieprodukte: Dies umfasst das Angebot, die Bereitstellung und die Durchführung unserer digitalen Spielerlebnisse und Lotterieprodukte.
6. Kundenzufriedenheitsmanagement/Support: Im Rahmen unseres Produktangebots leisten wir Support bei Problemen unserer Kundinnen und Kunden, der die Inanspruchnahme unserer Produkte, das Zahlungsmanagement sowie regulatorische, sicherheits- und compliance-relevante Bereiche beinhaltet.
7. Security und Compliance: Um die Sicherheit unserer Produkte, der durch uns erfassten Daten und des Zahlungsmanagements zu gewährleisten, spielt der Bereich Sicherheit und Compliance für uns eine große Rolle. Er umfasst das Monitoring, die Steuerung und verschiedene Maßnahmen, die faire und gesetzeskonforme Produkte sicherstellen.
8. Datenanalyse: Zur Verbesserung unseres Angebots und Optimierung unserer Marketingstrategie erfassen wir Daten und Informationen über die Nutzung unserer Produkte.

UNSER ZENTRALER VERHALTENSKODEX: DER ZEAL CODE

Wir sorgen für eine transparente, offene und diverse Unternehmenskultur. Zu unseren grundlegenden Werten gehören Entscheidungsstärke, Vertrauen, Respekt und Mut. Wir fördern eine Kultur der Innovation und ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Status quo in Frage zu stellen.

Gute Unternehmensführung braucht ein gutes Fundament, das die Kultur und mit ihr das Handeln des Unternehmens in den gewünschten Bahnen hält und zugleich sicherstellt, dass alle, die mit uns interagieren, wissen, worauf wir als Unternehmen Wert legen. Unsere Anforderungen hinsichtlich Integrität und Ethik haben wir in einem Verhaltenskodex (auch Code of Ethics oder Code of Conduct), dem ZEAL Code, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich festgeschrieben und in Prozesse und Überwachungsmaßnahmen übersetzt. Mehr dazu findet sich auch im Abschnitt zu unseren Policies.

Der ZEAL Code wurde im Berichtsjahr 2022 in einer aktualisierten Fassung veröffentlicht. Neben den allgemeinen Compliance-Feldern legen wir vor allem Wert auf die Einhaltung der besonderen Compliance-Felder Glücksspielregulierung, Datenschutz, IT-Sicherheit, Kapitalmarkt, Wettbewerb, Anti-Korruption, Gesundheit- und Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Für eine höhere Verbindlichkeit müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den ZEAL Code anerkennen. Wir planen, abhängig vom jeweiligen Risiko der Geschäftsbeziehung, auch von unseren Vertragspartnern eine entsprechende Kenntnisnahme und Befolgung unserer Handlungsgrundsätze zu verlangen.

Environment (Umwelt)

Unser Geschäft verursacht Abfall und Treibhausgase, verbraucht Strom und Wasser. Es ist deshalb unsere Aufgabe, die von uns verursachten Auswirkungen auf unsere Umwelt gering zu halten, indem wir sie messen, steuern und an Möglichkeiten zur Reduktion oder zum Recycling arbeiten.

UNSER BEITRAG

Der Klimawandel zählt zu den großen Herausforderungen unserer Zeit und wir möchten unseren Beitrag dazu leisten, ihn zu bekämpfen. Als fundamentalen Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen wir daher das auf der UN-Klimakonferenz in Paris im Dezember 2015 beschlossene Abkommen zur Bekämpfung des Klimawandels. In diesem Abkommen haben sich 197 Staaten darauf geeinigt, die globale Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter möglichst auf 1,5 Grad Celsius, mindestens aber "deutlich unter" 2 Grad Celsius zu begrenzen. Die dazugehörige Kennzahl werden wir ab 2023 ausweisen.

Wir verpflichten uns dazu, unseren Beitrag zur Einhaltung dieses Ziels zu leisten und entsprechend die eigene Dekarbonisierung voranzutreiben. Dies wollen wir erreichen, indem wir unseren absoluten Energieverbrauch und unsere CO_2-Emissionen reduzieren und grüne Energieformen nutzen. Diese Ziele haben wir auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Auf diese Weise tragen wir zum Sustainable Development Goal 13 "Maßnahmen zum Klimaschutz" und den Zielen des Pariser Klimaabkommens bei. Das fordern auch unsere Stakeholder von uns, die Klimathemen als besonders wesentlich eingestuft haben.

Zur Erreichung dieser Dekarbonisierung haben wir intern klare Zuständigkeiten zugewiesen: Das Thema CO_2-Reduktion verantwortet bei ZEAL Helge Poel (Director Security & Compliance). Zudem arbeiten wir mit dem Climate Tech Unternehmen right. based on science GmbH (right°) zusammen, um unseren Beitrag zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens zu messen und zu steuern.

right° hat das X-Degree Compatibility (XDC) Model entwickelt, um die Klimawirkung wirtschaftlicher Aktivitäten zu berechnen und in einer einfachen Grad-Celsius-Zahl auszudrücken. So wird ein direkter Bezug zum 1,5 °C-Ziel hergestellt. Das XDC Model ist wissenschaftsbasiert, peer-reviewed und integriert ein auch vom Weltklimarat IPCC verwendetes Klimamodell in seine Berechnung. Berechnet wird, um wieviel Grad Celsius sich das Klima erwärmen würde, wenn die gesamte Welt die gleiche Klima-Performance hätte wie das betrachtete Unternehmen. Die Metrik kann auch zur Szenarioanalyse genutzt werden – etwa um zu prüfen, ob geplante Klimaschutzmaßnahmen für die 1,5 °C-Konformität ausreichen.

ZEAL nutzt das XDC Model, um die eigene Klimawirkung auszuwerten und eine wirkungsvolle 1,5 °C-konforme Klimastrategie zu definieren.

UNSER ZIEL: REDUKTION UND KOMPENSATION VON EMISSIONEN

Wir sind bestrebt, den reduzierbaren Anteil unserer Emissionen sukzessive zu verringern, um sie langfristig zu "vermeiden" und nicht nur zu "kompensieren". Aktuell umfassen unsere Kompensationsmaßnahmen noch die Unterstützung internationaler Klimaschutz- und Kompensationsprojekte wie zum Beispiel das Eden Reforestation Project. Damit unser Beitrag wirksam wird, brauchen wir verlässliche Daten. Wir haben 2022 damit begonnen, Strukturen und Prozesse zu etablieren, um unsere Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen messen zu können. Dazu haben wir das "Environmental Footprint Tool" cozero Log der Cozero GmbH eingeführt, mit dem wir unseren CO_2-Ausstoß entlang der gesamten Wertschöpfungskette quantifizieren, überwachen und dokumentieren können. Dieses System basiert auf den Empfehlungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocols.

UNSERE ZIELE

1. Sammlung unserer Scope 1- und Scope 2-Emissionen bis Ende 2022.
2. Wesentlichkeits- und Machbarkeitsanalyse der Scope 3-Kriterien bis Ende Q1 2023.
3. Sammlung unserer Scope 3-Emissionen bis Ende Q2 2023.
4. Etablierung geeigneter Due-Diligence-Prozesse um Klimaneutralität zu erreichen bis Ende 2023.
5. Etablierung von Due-Diligence-Prozessen zur Anwendung von Umweltkriterien bei der Auswahl von Lieferanten oder Beschaffungspartnern bis Q1 2024.
6. Vollständige Umstellung unserer Energieversorgung (Elektrizität und Heizenergie) auf erneuerbare Energiequellen.

UNSERE CO_2-EMISSIONEN

Angewendetes Rahmenwerk	GHG Protocol, zukünftig Science Based Targets
Basisjahr	2021
Einbezogenes Treibhausgas	CO_2
Ausweisungsmethode Scope 2	Market-/Location-based
Kriterien für Scope 3 Ausstoß	8 von 15[1]
Konzernweites Reduktionsziel	Netto-CO_2-Neutralität (Konkretes Zeitziel noch in Diskussion)

[1] auf Basis der durch das GHG Protocol für Scope 3 festgelegten 15 Kriterien

Die Erfassung unserer CO_2-Emissionen ist ein notwendiger Schritt auf dem Weg zu unserem gesetzten Ziel, unser Unternehmen zukünftig vollständig klimaneutral zu transformieren und somit unseren Netto-CO_2-Ausstoß um 100 % gegenüber dem Basisjahr zu reduzieren. Einen konkreten Zeithorizont werden wir voraussichtlich 2023 auf Basis der durch die Erfassung unserer derzeitigen Emissionen geschaffenen Daten ausweisen können.

Wir bemessen unsere CO_2-Emissionen und damit unseren Corporate Carbon Footprint gemäß den Empfehlungen des GHG Protocol. Dieses ordnet die Emissionen in drei Kategorien als Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen ein. Mit dieser Kategorisierung wird sichergestellt, dass direkte und indirekte Emissionsquellen unterschieden und dokumentiert werden können.

Dazu haben wir zunächst alle vom GHG Protocol aufgeführten Emissionsarten auf ihre Relevanz untersucht und ermittelt, dass die Relevanz unserer Scope 1-Emissionen (Emissionen, die vom Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden) niedrig bzw. nicht gegeben ist. Die Analyse unserer Scope 2-Emissionen (indirekte Emissionen als Folge der Geschäftstätigkeit) ergab eine mittlere bis hohe Relevanz.

Auch die Berechnung der Scope 3-Emissionen erfolgt nach Kategorien, wobei wir acht von den 15 vom GHG Protocol vorgegebenen Emissionsarten für uns als wesentlich identifiziert haben:

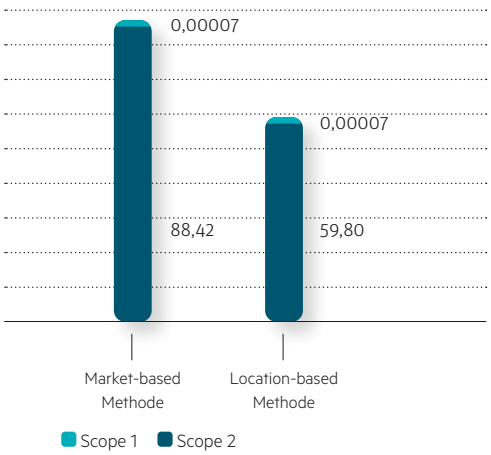
- Investitionsgüter
- Eingekaufte Dienstleistungen
- Betriebliche Abfälle
- Vorgelagerte Emissionen: Eingekaufter Strom
- Büroartikel
- Nutzung verkaufter Produkte
- Geschäftsreisen
- Betriebliche Wassernutzung

Für die Berechnung unserer Scope 3-Emissionen schaffen wir dieses Jahr zunächst die Prozesse. Basisjahr für die Berichterstattung unserer Scope 1- und Scope 2-Emissionen ist deshalb 2021, für unsere Scope 3-Emissionen voraussichtlich ebenfalls 2021.

Unsere konzernweiten Scope 1- und Scope 2-Emissionen für das Basisjahr 2021 beliefen sich in Summe auf 88,42 (market based) beziehungsweise 59,80 (location based) Tonnen CO_2. Aufgeschlüsselt waren dies:

- Scope 1 (2021): < 0,01 Tonnen CO_2 (konzernweit, market und location based)
- Scope 2 (2021): 88,42 Tonnen CO_2 (konzernweit market based) beziehungsweise 59,80 Tonnen CO_2 (konzernweit location based)

CO_2-Emissionen 2021 nach Scope (t)

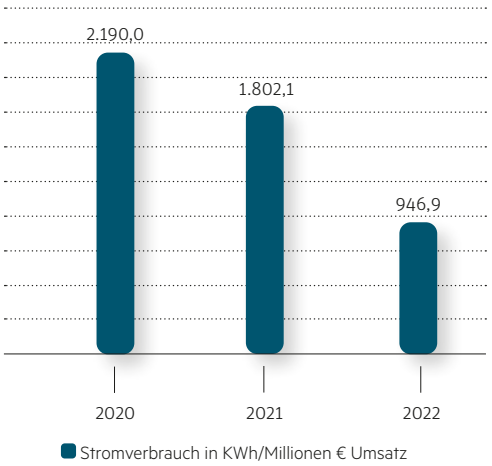


Basierend auf den oben genannten Werten berechnet sich ausschließlich für die Scope 2-Emissionen mit Hilfe des XDC-Models eine Gradzahl von 1,8 Grad Celsius (market based, Basisjahr 2021; Zieljahr 2100). Damit gehören wir in unserem Sektor (NACE Code 92) zu den Top 10 % der Unternehmen mit den geringsten Temperaturwerten für diese Emissionskategorie.

UNSER STROMVERBRAUCH

Wir verbrauchen Strom primär in unseren Rechenzentren sowie an unseren Standorten in Hamburg und Madrid. Insgesamt haben wir im Jahr 2022 an diesen Standorten 99.624 kWh Strom verbraucht.

Stromverbrauch



Gesammelter Stromverbrauch in allen Datencentern und Bürogebäuden in kWh pro Million € Umsatz.

Im Dreijahresverlauf wird erkennbar, dass wir unseren Verbrauch kontinuierlich senken konnten. Dazu haben von 2019 bis 2021 vor allem die Effekte der Corona-Pandemie (Homeoffice, Rückgang von Geschäftsreisen, etc.) beigetragen, aber auch Maßnahmen, die wir in den letzten Jahren realisiert haben. So haben wir beispielsweise unsere Computer und Monitore energetisch optimiert. Mittlerweile haben fast alle das Energy Star-Zertifikat für höchste Energieeffizienz.

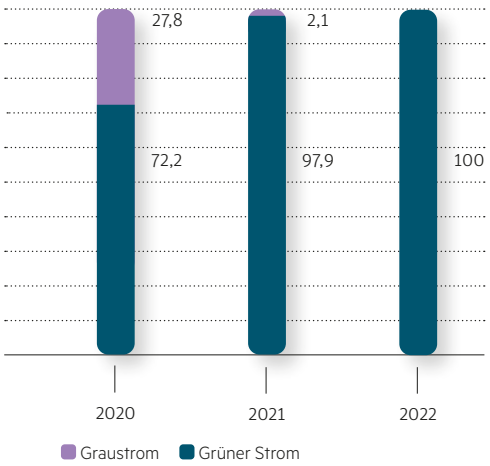
Nach dem Wegfall von Kontaktbeschränkungen und Homeoffice-Pflicht im Rahmen der Pandemie haben wir unsere Arbeitsorganisation nicht wieder auf das Vor-Pandemieniveau umgestellt, sondern unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf vielfachen Wunsch das Arbeiten von zu Hause weiterhin ermöglicht. Seit dem 1. September 2022 ist dies in unseren neu verfassten New Work Guidelines geregelt. Mehr Informationen hierzu finden sich im Abschnitt Social.

Die flächendeckende Implementierung digitaler und cloudbasierter Besprechungs- und Organisationstools bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei maximale Freiheit und kann gleichzeitig den Energieverbrauch in unseren Büros verringern.

Ein wichtiger Ansatz zur Reduktion unserer Emissionen war für das vorliegende Berichtsjahr der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen. An unserem Hauptstandort in Hamburg, an dem 162 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, haben wir bereits vollständig auf Strom aus erneuerbaren Quellen umgestellt.

Anteil grüner Strom an Gesamtverbrauch

Bürostandort Hamburg (%)



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf den Bürostandort Hamburg.

UNSER WASSERVERBRAUCH

Wasser ist eine Grundlage für das Leben auf unserem Planeten. Auch wenn Wasser für den Erfolg unseres Geschäftsmodells eine nur untergeordnete Rolle spielt, wollen wir dazu beitragen, die lebensnotwendige Ressource Wasser zu schonen.

Wir verbrauchen Wasser an allen unseren Standorten. Wir benötigen Wasser hauptsächlich in unseren sanitären Einrichtungen und Büroküchen. Wir verdunsten, speichern und binden darüber hinaus kein Wasser, das hier auszuweisen wäre.

Der nachhaltige Umgang und das Management von Wasser bedeuten für uns daher in erster Linie Wasser nicht zu verschwenden und effizienter zu nutzen.

Um unseren Verbrauch zu überwachen und Möglichkeiten zur Senkung zu identifizieren, haben wir 2021 erstmals unseren Wasserverbrauch gemessen. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lagen uns die Angaben zu unserem Wasserverbrauch im Jahr 2022 noch nicht vor. Im Jahr 2021 betrug unser Wasserbrauch 74.320 Liter.

UNSER ZIEL: REDUCE AND REUSE (RR)

Unser Managementansatz beim Thema Abfall umfasst die Reduktion und Wiederverwendbarkeit von Abfällen (Reduce and Reuse). Als Unternehmen, das digitale Spielerlebnisse vermarktet, beschränkt sich unser Abfallaufkommen entlang unserer Wertschöpfungskette auf IT-Hardware (Computer, Monitore), Verpackungsmaterial und Schreibpapier sowie sonstige Büroabfälle, wie sie z. B. in unseren Büroküchen anfallen.

REDUCE: BÜROABFÄLLE

Müll vermeiden, bevor er anfällt – diesem Prinzip folgen wir bereits bei der Beschaffung und kaufen nur das, was wir auch wirklich benötigen.

Workstations haben wir durch Laptops und Dockingstationen ersetzt. Diese sind energiesparsamer und vermeiden überflüssige Hardware in unseren Büros beziehungsweise zu Hause bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Da somit insgesamt weniger Geräte beschafft werden müssen, sinkt langfristig auch der anfallende Elektromüll.

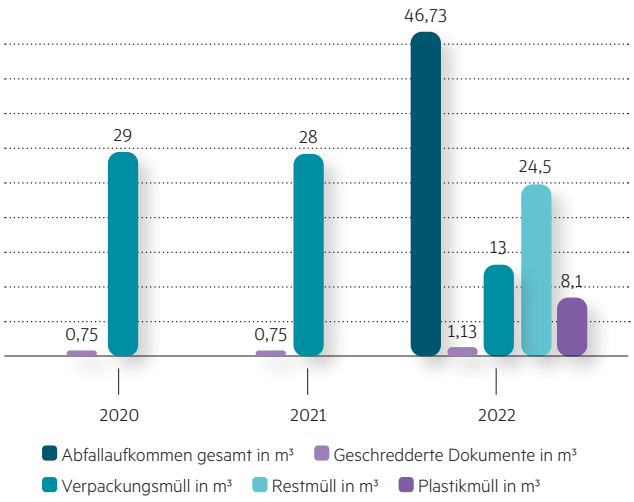
Außerdem versuchen wir, Papierausdrucke im Büro zu vermeiden und achten beim Einkauf von Getränken und Snacks für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Herkunft und ökologische Produktion. Zudem greifen wir möglichst auf unverpackte Snacks wie Obst zurück.

Zudem haben wir uns 2022 dem Measure-to-manage-Prinzip verpflichtet und erfassen seitdem unsere Büroabfälle wie folgt:

- Sammeln und messen geschredderter Dokumente
- Sammeln und messen von Verpackungsmaterialien
- Sammeln und messen des Restmülls (aufgrund eingeschränkter Zugänglichkeit Berechnung anhand von repräsentativen Stichproben)

Wir können erst im Fall von Verpackungsmüll und geschredderten Dokumenten einen Dreijahresverlauf ausweisen. 2022 ist unser Basisjahr, weil es das Ende der Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie und der Homeoffice-Pflicht markiert. Seit diesem Jahr messen wir zusätzlich auch alle weiteren Müllarten, das heißt Restmüll und recycelbare Wertstoffe.

Abfallaufkommen am Bürostandort Hamburg



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf den Bürostandort Hamburg.

REUSE: IT-HARDWARE

Im Bereich IT-Hardware haben wir gleich zwei Bereiche identifiziert, in denen wir nachhaltiger sein können: Beim Stromverbrauch für den Betrieb sowie bei der Lebensdauer unserer Hardware.

Wir begrüßen die Initiative der EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission, zukünftig die Update- und Reparierbarkeit von Hardware sicherzustellen. Die am 30. März 2022 seitens der EU-Kommission vorgeschlagene Neufassung der EU-Ökodesignrichtlinie sieht Leistungs- und Informationsanforderungen für fast alle Produktkategorien am EU-Markt unter anderem für folgende Aspekte vor:

- Haltbarkeit, Wiederverwendbarkeit, Nachrüstbarkeit und Reparierbarkeit von Produkten
- Enthaltene Stoffe, die die Kreislauffähigkeit hemmen
- Energie- und Ressourceneffizienz
- Recyclinganteil
- Wiederaufbereitung und Recycling
- Informationspflichten wie beispielsweise die Bereitstellung eines digitalen Produktpasses

In ihrem Koalitionsvertrag 2021-2025 haben auch die Regierungsparteien des deutschen Bundestags das Thema aufgegriffen und das "Recht auf Reparatur" als Koalitionsziel verankert. Verbraucherinnen und Verbraucher sollen defekte Geräte selbst reparieren oder Reparateure frei wählen können, indem Hersteller zum Beispiel Reparaturanleitungen veröffentlichen. Zudem soll die Reparierbarkeit von Produkten bereits in deren Design einfließen – etwa, indem sie mit handelsüblichem Werkzeug reparierbar sind. Eine Implementierung entsprechender Gesetze soll sukzessive auf alle Produktgruppen ausgeweitet werden. Während rechtlich bindende Verordnungen dazu aktuell noch auf sich warten lassen, verpflichten wir uns schon heute dazu, Angaben zu Reparier- und Updatebarkeit bei der Anschaffung neuer Produkte und insbesondere bei der Anschaffung von IT-Hardware mit hoher Priorität in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Bei unserer Server-Hardware ist Reparier- und Updatefähigkeit schon heute Industriestandard.

Eine weitere, wichtige Komponente unserer Maßnahmen ist die Reduktion von Elektromüll. Unser IT-Gerätepark hat ein durchschnittliches Alter von 3 Jahren. Diese verhältnismäßig kurze Laufzeit ist durch IT-Sicherheitsabwägungen begründet, denn unsere IT muss immer auf dem neusten Stand der Technik sein.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir ausgediente Geräte wegwerfen und unnötigen Elektromüll produzieren. Im Gegenteil: Im Jahr 2022 hat ZEAL fast keinen Elektromüll produziert, denn wir spenden ausgediente und funktionstüchtige Geräte beispielsweise an Schulen, um dort die Ausstattung und Ausbildung zu verbessern. Auf diese Weise verlängern wir den Lebenszyklus unserer Hardware nochmals deutlich und tragen dazu bei, den Zugang zu Technologie für junge Menschen zu verbessern.

Durch "Reuse" leisten wir einen Beitrag für Umweltschutz und Bildung.

GREEN ZEAL

Unser Ziel ist es, Klimaschutz in unseren Arbeitsalltag zu integrieren. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv, sich an den Initiativen und Projekten im Rahmen von GREEN ZEAL zu beteiligen.

2021 wurde dazu im Rahmen eines Hackathons die Initiative GREEN ZEAL ins Leben gerufen. Diese hat es sich zur Aufgabe gemacht, auch auf die kleinen Dinge zu achten. Ein Erfolg war 2021 der Austausch unserer Kapsel-Kaffeemaschinen gegen umweltfreundlichere Modelle.

2022 wurde im Rahmen der GREEN ZEAL Initiative die Beleuchtung innerhalb aller Toiletten- und Duschräume nicht nur durch sparsame LED-Beleuchtung ersetzt. Zusätzlich zu den neuen Leuchtmitteln wurden auch Bewegungsmelder installiert, die den Stromverbrauch noch weiter reduzieren, sodass die Beleuchtung in diesen Räumen nicht dauerhaft ist. Für 2023 sind weitere Anpassungen der Bürobeleuchtung geplant.

Social

Unser Geschäftsmodell richtet sich an Menschen und wird durch Menschen möglich. Durch unser Handeln soll niemand in seiner Würde verletzt, gekränkt oder in irgendeiner anderen Weise beeinträchtigt werden. Wir übernehmen für unser Lotterieangebot Verantwortung und schützen unsere Spielerinnen und Spieler entsprechend. Auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie Verantwortung übernehmen und bieten ihnen im Gegenzug ein Arbeitsumfeld mit gleichen Chancen und zahlreichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Durch unser Engagement im Bereich Social werden wir als Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich sein.

VERANTWORTUNG

Wir wollen, dass unsere Kundinnen und Kunden uns vorbehaltlos vertrauen können und arbeiten jeden Tag hart daran, ihr Vertrauen zu verdienen, indem wir unsere Angebote verantwortungsvoll gestalten und bewerben.

MENSCHENRECHTE

Die Wahrung der Menschenrechte ist eine globale Aufgabe, bei der sich jeder Einzelne und jedes Unternehmen beteiligen muss.

ZEAL bekennt sich uneingeschränkt zur Wahrung der Menschenrechte und unterstützt die Resolution 217 A (III) der UN-Generalversammlung zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auch entlang unserer Lieferketten. Diese sind für uns ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir tragen dafür Sorge, dass die Menschenrechte in unserem Einflussbereich eingehalten werden. Dazu gehören vor allem folgende Menschenrechte:

- Die Wahrung von Freiheit, Gleichheit und Solidarität (Kapitel Diversität)
- Das Verbot der Diskriminierung (Kapitel Diversität)
- Das Recht auf Sicherheit (Kapitel Arbeitsschutz und Sicherheit)
- Die Anerkennung als Rechtsperson und den Anspruch auf Rechtsschutz sowie den Anspruch auf rechtliches Gehör (Kapitel Integrität)
- Die Unschuldsvermutung (Kapitel Integrität)
- Der Schutz der Freiheitssphäre (Kapitel Diversität)
- Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit (ZEAL Code)
- Die Meinungs- und Informationsfreiheit (ZEAL Code)
- Die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (Kapitel Arbeitnehmerrechte)
- Das Recht auf gleichen Lohn (ZEAL Code)
- Das Recht auf Erholung und Freizeit (Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
- Das Recht auf Bildung (Kapitel Weiterbildung)

Aufgrund unseres Geschäftsmodells weist unsere Lieferkette nur ein geringes Risiko für Menschenrechtsverletzungen auf. Wir erwarten jedoch von unseren Vertragspartnern, dass sie die Menschenrechte uneingeschränkt achten und sich allen Anforderungen, die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie weiteren arbeitsrechtlichen Normen ergeben, befolgen.

In den Jahren 2020, 2021 und 2022 konnten wir keinerlei Kontroversen, Beschwerden oder Verfahren im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit feststellen.

VERANTWORTUNGSVOLLES GAMBLING

Glücksspiele machen Spaß, aber sie brauchen klare Regeln, damit problematisches Verhalten und Glücksspielsucht keine Chance haben.

Spielsucht kann sich wie folgt bemerkbar machen:

- Der Betroffene hat das unwiderstehliche Verlangen immer wieder spielen zu müssen.
- Der Betroffene belügt sein Umfeld, um so sein Spielverhalten geheim halten zu können.
- Der Betroffene vernachlässigt seine familiären, beruflichen und privaten Verpflichtungen.
- Der Betroffene leiht sich häufig Geld innerhalb der Familie oder im Freundeskreis.
- Der Betroffene versucht auf illegalen Wegen an Geld zu kommen.
- Der Betroffene kann die gewünschte Erregung nur durch immer höhere Einsätze beim Spielen erreichen.
- Der Betroffene leidet unter Stimmungsschwankungen und innerer Unruhe.

Im Vergleich zu anderen Glücksspielarten hat das Zahlenlotto ein sehr geringes Risiko für problematisches Glücksspielverhalten.[1] Damit bei uns aber nicht nur Gewinnerinnen und Gewinner unserer Jackpots glücklich sind, verfolgen wir einen stringenten Spieler- und Jugendschutz. Dabei verfolgen wir vier konkrete Ziele:

- Strikter Jugendschutz: Kein Glücksspiel für Minderjährige
- Reduktion des Suchtrisikos unserer Produkte
- Prävention, Intervention und Betreuung in Fällen von Glücksspielsucht im Zusammenhang mit unseren Produkten
- Konsequentes Monitoring der praktischen Umsetzung unserer Grundsätze zu verantwortungsvollem Gambling.

Nach § 6 GlüStV sind wir dazu verpflichtet, ein Sozialkonzept für die von uns vertriebenen Glücksspielprodukte zu erstellen. Dieses erfüllt in vollem Umfang die gesetzlichen und genehmigungsrechtlichen Anforderungen der Aufsichtsbehörden und unterliegt fortwährenden internen Prüfungen. Es bildet gleichzeitig gemeinsam mit unserem

[1] *www.bzga.de/fileadmin/user_upload/PDF/studien/BZgA-Forschungsbericht_Gluecksspielsurvey_2019.pdf*

ZEAL Code unsere Grundsätze zu verantwortungsvollem Gambling ab (Responsible Gambling Policy). Darin ist dargestellt, mit welchen Maßnahmen wir den sozialschädlichen Auswirkungen des Glücksspiels vorbeugen und wie wir diese beheben wollen.

Zu diesem Konzept gehören:

- die Aufklärung unserer Spielerinnen und Spieler über die Gefahren von Glücksspielsucht, ihre persönlichen Gewinn- und Verlustchancen sowie über potenziell problematisches Spielverhalten,
- die Unterstützung unserer Spielerinnen und Spieler bei der Vermeidung und Prävention von problematischem Spielverhalten und bei der Suche sowie Inanspruchnahme von Beratungs- und Behandlungsangeboten im Falle von Glücksspielsucht,
- Jugendschutz: Unsere Produkte sind ausschließlich an Erwachsene gerichtet. Wir stellen sicher, dass Minderjährige keinen Zugang erhalten und prüfen unsere Zugangsbeschränkungen kontinuierlich auf mögliche oder tatsächliche Umgehung,
- die Ergreifung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen, um den rechtmäßigen Zugang zu unseren Produkten sowie problematisches Verhalten bereits im Vorfeld zu erkennen und zu verhindern und
- die regelmäßige und obligatorische Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem Umgang und der Erkennung von problematischem Spielverhalten.

Unsere Kontrollmechanismen sowie unser kontinuierliches Monitoring stärken sowohl die Möglichkeit der Selbstkontrolle unserer Spielerinnen und Spieler, sie verhindern aber auch Missbrauch durch entsprechende Vorkehrungen zur Fremdkontrolle und dokumentieren problematisches Spielverhalten, wodurch Produkte und Inhalte mit besonderes großem Suchtpotenzial identifiziert und nach Möglichkeit angepasst werden können.

Zentrale Grundlage sind unsere jederzeit zugänglichen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die über Kontrollmechanismen und Ausschlüsse informieren. Zur Sensibilisierung unserer Spielerinnen und Spieler finden sich auf all unseren Websites, einschließlich der Portale unserer Kooperationspartner (lotto24.de, tipp24.de, lotto.gmx.de, lotto.web.de, lotto.n-tv.de, freiheitplus.de) entsprechende Informationen und Verlinkungen, zum Beispiel zur Website der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) check-dein-spiel.de. Wir weisen dort sowohl auf die anonyme und kostenlose Telefonberatung der BzgA unter der Nummer +49 800 1 37 27 00, als auch auf unsere interne Kundenhotline mit der Nummer +49 40 299 960 808 hin, unter der für das Thema sensibilisierte und geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter montags bis samstags von 9:00 bis 24:00 Uhr erreichbar sind. Weitere externe Hilfe zur Glücksspielsucht finden Spielerinnen und Spieler unter www.bundesweit-gegen-glueckssspielsucht.de.

Mithilfe den nachstehend und ebenfalls auf den Spielerschutzseiten unserer Websites aufgeführten Verhaltenstipps zur Vermeidung von Glücksspielsucht können unsere Kundinnen und Kunden selbst etwaigen Gefährdungen vorbeugen. Dort empfehlen wir:

- Nur zum Freizeitvergnügen spielen, nicht um Probleme zu lösen
- Den Spieleinsatz als Verlust ansehen und nicht als erwarteten Gewinn
- Das eigene Budget einhalten und Limits setzen
- Nur mit eigenem, niemals mit geliehenem Geld spielen
- Nicht den eigenen Verlusten hinterherjagen, sondern einen kühlen Kopf bewahren
- Glücksspiele lösen niemals private, finanzielle oder soziale Probleme
- Ausschließlich nüchtern und stets bei klarem Verstand spielen
- Regelmäßig Pausen einlegen

Einem unkontrollierten Geldeinsatz unserer Kundinnen und Kunden wirken wir durch ein monatliches Einzahlungslimit entgegen. Hinzu kommen individuell wählbare Einsatz-, Einzahlungs- und Verlustlimits. Im Jahr 2022 haben 46.676 Kundinnen und Kunden ein individuelles Einzahlungslimit festgelegt. Von allen Personen, die bei den Befragungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärungen im Zeitraum von 2015 bis 2019 angaben, in den letzten zwölf Monaten mindestens ein Glücksspiel gespielt zu haben, lag bei 1,7 % ein mindestens problematisches Verhalten vor. Weitere 10 % wiesen ein auffälliges Glücksspielverhalten auf.[1] Gemessen an diesen Zahlen freuen wir uns über den vergleichsweise großen Anteil unserer Kundinnen und Kunden, die unsere Präventionsangebote nutzen. Zudem informieren wir unsere Kundinnen und Kunden täglich beim ersten Login über ihre Spielhistorie der letzten 30 Tage mit kumulierten Einsätzen, Gewinnen und Verlusten. Vor jedem Spiel informieren wir alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Risiken, die mit dem Glücksspiel verbunden sein können, geben Hinweise auf Prävention und Hilfestellung, informieren über die Teilnahme und Ausspielungsbedingungen sowie über alle spielrelevanten Aspekte. Zur Selbsteinschätzung und besseren Beurteilung des eigenen Glücksspielverhaltens raten wir zur Durchführung eines Selbsttests, der beispielweise auf der Webseite der BZgA (check-dein-spiel.de) kostenlos angeboten wird, weisen unsere Kundinnen und Kunden aber darauf hin, dass solch ein Selbsttest niemals eine ärztliche Diagnostik ersetzen kann.

[1] *Banz, M. (2019). GLÜCKSSPIELVERHALTEN UND GLÜCKSSPIELSUCHT IN DEUTSCHLAND. Ergebnisse des Surveys 2019 und Trends. BZgA-Forschungsbericht. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. S. 160.*

Durch ein mehrstufiges Altersverifikationsverfahren stellen wir sicher, dass unser Angebot von Minderjährigen nicht genutzt werden kann. Wir prüfen dieses kontinuierlich auf Sicherheit und mögliche Manipulationen. Jede Spielerin und jeder Spieler muss sich vor Spielteilnahme registrieren. Im Rahmen des Registrierungsprozesses werden die angegebenen Daten geprüft und verifiziert.

Nur einwandfrei verifizierte Benutzerkonten können am angebotenen Glücksspiel teilnehmen. Eine Spielteilnahme von Personen unter 18 Jahren kann dadurch ausgeschlossen werden. Mithilfe einer Blocking-Software können unsere Kundinnen und Kunden sich sowie Minderjährige zudem vor der Teilnahme an Online-Glücksspielen schützen. Diese ist auf unseren Spielerschutzseiten ausgewiesenen und wird dort näher beschrieben. Wir fordern unsere Kundinnen und Kunden zudem aktiv dazu auf einen Beitrag zum Schutz Minderjähriger zu leisten und Familienmitglieder unter 18 Jahren nicht unbeaufsichtigt mit mobilen oder stationären Geräten das Internet nutzen zu lassen sowie bereits vorsorglich mit Minderjährigen in ihrem Haushalt über die Gefahren des Internets im Allgemeinen und von (Online-) Glücksspiel im Besonderen zu sprechen.

Weiterhin verlinken wir zu einem externen Selbsttest, den Spielerinnen und Spieler problemlos nutzen können, um sich bei auffälligem Spielverhalten oder Täuschungsversuchen auch durch Dritte von einer zukünftigen Spielteilnahme sperren lassen zu können. Längere Sperren richtet unser Kundenservice auf Anfrage ohne Widerspruch gerne ein. Die Sperre umfasst folgende Punkte:

- Bei Beauftragung der Selbstsperre kann die gewünschte Dauer der Sperre angegeben werden. Die Mindestdauer beträgt drei Monate. Wird keine spezielle Dauer gewünscht, beträgt die Sperrzeit ein Jahr.
- Mit Aktivierung der Sperre wird der Zugang zum Benutzerkonto gesperrt.
- Nach Absprache mit dem Nutzer wird die Sperre gegebenenfalls zusätzlich an das Spielersperrsystem OASIS gemeldet. Dann betrifft sie auch alle anderen Konten, die der Nutzer bei Anbietern hat, die an das Spielersperrsystem angeschlossen sind.
- Ungespielte Rubbellose und Games werden mit sofortiger Wirkung automatisch gespielt. Etwaige Gewinne werden dem Benutzerkonto gutgeschrieben.
- Bereits bezahlte Spielscheine (inklusive Dauerscheine) nehmen noch an den bereits bezahlten Ziehungen teil. Etwaige Gewinne werden dem Benutzerkonto gutgeschrieben.
- Aktive Dauerscheine werden nach Ablauf der bereits bezahlten Ziehungen automatisch beendet.
- Die Auszahlung eventueller Gewinne oder Guthaben ist über unseren Kundenservice veranlassbar.
- Nach Ablauf der Sperrzeit bleibt die Sperre zum Schutz des Spielenden weiter bestehen und muss aktiv durch diesen aufgehoben werden lassen.

Für unsere derzeit 24 internen und sechs externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt (Kundensupport, Beauftragte für Zahlungsbetrug und Beauftragte für verantwortungsvolles Spielen) findet einmal jährlich ein verpflichtendes Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm zu relevanten Themen statt, wie beispielsweise der Aufklärung über die Wahrscheinlichkeit von Gewinn und Verlust des Glücksspielens, dem Gefährdungspotenzial von Glücksspielen, dem Verbot der Teilnahme Minderjähriger oder Möglichkeiten der Beratung und Behandlung von Glücksspielproblemen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Teams werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses umfangreich geschult. Darüber hinaus haben wir einen Spielerschutzbeauftragten, der als Schnittstelle zwischen den Spieleanbietern, dem Hilfesystem für gefährdete Spielerpersönlichkeiten und der entsprechenden wissenschaftlichen Begleitung fungiert und zudem die Entwicklung und Umsetzung beziehungsweise die Fortführung etwaiger Maßnahmen zum Spielerschutz koordiniert.

Die Person, die bei uns hauptverantwortlich für das Thema Spielerschutz zuständig ist, hat als Compliance Manager die Kompetenzen, nötige Verbesserungen beim Spielerschutz zügig zu beschließen und umzusetzen. Außerdem hat sie einen direkten Zugang zum gesamten Vorstand, wenn Fragen und Themen in Bezug auf verantwortungsvolles Glücksspiel auf dieser Ebene zu klären sind. Zudem treibt der Compliance Manager die Entwicklungen neuer Prozesse und eines effektiveren Monitorings voran.

Um Spielern eine sichere Umgebung zu bieten und ZEAL noch stärker als Vorreiter in Sachen Spielerschutz zu positionieren, treiben wir konstant Innovationen voran. Ein Beispiel hierfür ist ein neues KI-basiertes Kontrollinstrument, das wir im ersten Quartal 2022 eingeführt haben. Hiermit können wir durch die Erfassung und Evaluierung konkreter Leistungskennzahlen im Bereich verantwortungsvolles Glücksspiel unser Monitoring massiv ausbauen.

Als Bestandteil unserer Kernziele zu verantwortungsvollem Spielen ist geplant, zukünftig kontinuierlich und transparent zu berichten über:

- Fälle abgewiesener Spieler aufgrund nicht bestandener Altersverifikation,
- Fälle durch unsere Kontrollmechanismen gemeldeter Spieler mit problematischem Spielverhalten und
- Spieler, denen durch uns oder auf eigenen Wunsch der Zugang zu Produkten gesperrt wurde.

Bereits jetzt erfassen wir etwaige Kontroversen, Verfahren sowie mutmaßliche und verifizierte Verstöße durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ZEAL oder Dritte gegen unsere Grundsätze zu verantwortungsvollem Gambling. Im Jahr 2022 sind keine solche Verstöße, Verfahren oder Kontroversen in dieser Sache festgestellt worden. Beschwerden gegen unsere Produkte sowie gegen die uns gesetzten Grundsätze nehmen wir jederzeit gern über alle unsere Kontaktkanäle auf und behandeln diese stets mit größtmöglicher Priorität.

VERANTWORTUNGSVOLLES MARKETING

Für unsere Branche ist verantwortungsvolles Marketing eine wichtige Aufgabe, denn unsere Produkte haben Risiken, über die wir aufklären und die wir nicht verschleiern dürfen. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden eine risikofreie und angenehme Spielerfahrung und das beginnt bereits bei der Bewerbung unserer Angebote, die wir derzeit über unsere Marken LOTTO24 und Tipp24 vermitteln. Der Anteil der Angebote, für die Werbung betrieben wird, beträgt 100 %.

Unseren grundlegenden Ansatz zum Schutz von Spielerinnen und Spielern haben wir im ZEAL Code festgehalten. Für 2023 ist zudem eine gesonderte interne Policy für verantwortungsvolles Marketing vorgesehen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Marketingbereich die Möglichkeiten und Grenzen eindeutig definieren und Entscheidungsprozesse dadurch vereinfachen wird.

Schon heute stehen unsere Vermarktungsaktivitäten in Einklang mit allen Gesetzen und nationalen Selbstverpflichtungen und den Anforderungen der uns erteilten Erlaubnisse. Wesentliche Grundlage ist für uns der Glücksspielstaatsvertrag 2021 (kurz GlüStV 2021), das Jugendschutzgesetz (JuSchG), der Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV), der Medienstaatsvertrag (MStV) sowie das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG).

Unser Handlungsplan steht im engen Zusammenhang mit unserer Verantwortung, sicheres Gambling zu gewährleisten und umfasst folgende Verpflichtungen zu Platzierung, Gestaltung und Inhalt unserer Werbeaktivitäten:

- Verpflichtung zu Ehrlichkeit: Unsere Marketingmaßnahmen und Kampagnen sollen unseren Zielgruppen das Lotterieangebot und unsere Produkte realistisch und ohne unzulässige Übertreibungen vorstellen und relevante Informationen nicht vorenthalten.
- Verpflichtung zur Ablehnung von positiven Verzerrungen und Übertreibungen: Wir vermitteln unseren Kundinnen und Kunden transparent, wie hoch ihre Chancen auf einen Gewinn sind. Diese Angaben finden sich auf all unseren Websites und den Portalen unserer Partner.
- Verpflichtung zum Ausschluss minderjähriger und gefährdeter Zielgruppen: Wir vermarkten nicht an Personen unter 18 Jahren, denn diese können die Absicht von Werbung nicht immer erkennen beziehungsweise einordnen.
- Verpflichtung zur Platzierung von Hinweisen zu Suchtgefahren und Hilfsangeboten für gefährdete Spielerpersönlichkeiten: Alle Werbemaßnahmen werden mit Hinweisen zu Suchtgefahren sowie einem Spielverbot für Minderjährige sowie Verweisen auf Hilfsangebote versehen.
- Verpflichtung zu barrierefreien Informationen: Hinweise zu den Suchtgefahren und Hilfsangeboten in einfacher, lokaler Sprache und einem möglichst barrierefreien Zugang zu diesen Informationen.
- Vereinbarung restriktiver Werberichtlinien mit Geschäftspartnern und Lieferanten.

Auditierung unserer Marketingvorgaben

Überwacht und freigegeben werden alle Aktivitäten durch unsere Legal- und Compliance-Abteilungen.

Zudem ermutigen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Partner und Kundinnen und Kunden aktiv, uns tatsächliche oder vermutete Verstöße – bei Bedarf auch anonym über unser Hinweisgeberportal – gegen die uns selbst gesetzten Grundsätze zu verantwortungsvollem Marketing sowie gegen die jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben mitzuteilen. Wir behandeln diese Hinweise mit größtmöglicher Priorität.

Im Jahr 2022 haben wir keine Verstöße, Verfahren oder Kontroversen in Zusammenhang mit unethischem oder gesetzeswidrigem Marketing festgestellt.

TRANSPARENTE PRODUKTE

Zum Schutz der Spielerinnen und Spieler und zur verantwortungsvollen Vermarktung zählen auch transparente Produkte. Herzstück der Aufklärungsarbeit von ZEAL sind transparente Produktbeschreibungen und gut sichtbare Warnhinweise. Diese Produktbeschreibungen beinhalten die zugrundeliegenden Teilnahmevoraussetzungen, Spielbedingungen, Spielformeln, Gewinnklassen, Auszahlungsquoten, Gewinn- und Verlustwahrscheinlichkeiten, Suchtrisiken, sowie den Zeitpunkt und die Art der Gewinnziehung. 100 % unserer Produkte sind bereits auf diese Weise beschrieben.

Zur Produkttransparenz gehören auch gut sichtbare Warnhinweise zu eventuellen Produktgefahren. Weitere Informationen hierzu haben wir im Kapitel Spielerschutz zusammengestellt.

Die entsprechenden Informationen können auf unseren Websites und den Portalen unserer Kooperationspartner abgerufen werden. Insbesondere der Hilfe & Servicebereich unserer Websites hält detaillierte Informationen zu unseren verschiedenen Produkten bereit. Zudem bieten wir unseren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, uns persönlich zu kontaktieren, zum Beispiel per E-Mail oder über unsere Service-Hotline.

Im Jahr 2022 konnten wir allein 1,5 Mio. (2021: 1,3 Mio.) Menschen mit Gewinnen von insgesamt € 411 Mio. (2021: € 293 Mio.) glücklich machen. Dabei verzeichnen wir 13 Millionentreffer.

DIGITALE TECHNOLOGIEN UND INNOVATIONEN

Digitale Technologien und Innovationen stellen für unser Geschäftsmodell Wettbewerbsvorteile dar, denn durch sie können wir unseren Kundinnen und Kunden ein attraktives Spielerlebnis bieten und sie gleichzeitig vor den Nebenwirkungen des Glücksspiels schützen. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen befassen sich deshalb bei uns mit der Produktweiterentwicklung, Skalierung, Performanceoptimierung, mit selbst-skalierenden cloudbasierten Infrastrukturen, Big Data-Verarbeitung und IT-Sicherheit sowie Compliance.

IT-Sicherheit

Wir schützen uns gegen Cyber- und E-Crime durch hocheffiziente technische und organisatorische Maßnahmen. Durch sie stellen wir sicher, dass personenbezogene Daten unserer Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Verlust, unberechtigten Zugriff oder unzulässigen Veränderungen sowie gegen Missbrauch geschützt sind. So verwenden wir zum Beispiel, wo immer möglich, Verschlüsselungstechnologien. Bei der Einführung neuer Soft- und Hardware haben wir einen klaren Überprüfungsprozess definiert, der sicherstellt, dass die neue Software bzw. der neue Rechner unsere Sicherheits- und Datenschutzanforderungen erfüllt. Diese Sicherheitsmaßnahmen werden laufend an die verbesserten technischen Möglichkeiten angepasst. Zusätzlich werden die von uns implementierten Maßnahmen jährlich nach ISO27001 sowie dem TÜV-Datenschutz auditiert und zertifiziert.

Produktsicherheit, Performanceoptimierung

Eine hochmoderne Datenerfassung gibt uns noch bessere Kontrollmöglichkeiten, mit denen wir problematisches Spielverhalten schneller und zuverlässiger identifizieren können. Zu den von uns verwendeten innovativen Technologien gehört zum Beispiel der "Game-Scanner" von Mindway AI, der unsere bisherigen Überwachungssysteme ersetzt hat. Das eingesetzte System erkennt automatisiert, auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und Algorithmen, frühzeitig glücksspielsuchtgefährdete Spielerinnen und Spieler. Durch die im Juni 2022 bekannt gegebene Kooperation mit Mindway AI verbessern wir weiter das bereits hohe Spielerschutz- und Compliance-Niveau bei unseren Angeboten.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Der sorgfältige Umgang mit personenbezogenen Daten ist für uns als Online-Lottoanbieter elementar. Der Schutz der Daten ist die Vertrauensbasis, auf der sich unser geschäftlicher Erfolg entfalten kann.

Die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) sieht vor, dass personenbezogene Daten so verarbeitet werden, dass die Rechte des Einzelnen nicht beeinträchtigt werden. Zu den personenbezogenen Daten, die wir erheben, zählen Kundendaten, Mitarbeiterdaten, Daten von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Besucherinnen und Besuchern unserer Websites und Lieferantendaten.

Aufgrund der hohen Bedeutung ist das Thema Datensicherheit bei uns auf Vorstandsebene angesiedelt und fällt in die Zuständigkeit unseres CTOs Paul Dingwitz.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben haben wir zudem einen Datenschutzbeauftragten bestimmt. Seit 2019 ist Dr. Uwe Schläger, Datenschutz Nord GmbH, als Datenschutzbeauftragter bestellt und unter der E-Mail-Adresse datenschutzbeauftragter@lotto24.de erreichbar. Unser Datenschutzbeauftragter handelt unabhängig und in Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU-DSGVO.

Darüber hinaus haben wir auf all unseren Websites und kundenorientierten Plattformen (zum Beispiel tipp24.de, lotto24.de) detaillierte Datenschutzerklärungen veröffentlicht, in denen wir unsere Kundinnen und Kunden transparent informieren, wie wir ihre Daten verarbeiten, wenn sie unsere Dienste nutzen.

Um die Wichtigkeit der Datenschutz- und Datensicherheitsfragen im gesamten Unternehmen zu verankern hat ZEAL im Jahr 2022 als Ergänzung des ZEAL Codes erstmals eine Datenschutz-Policy vorgelegt, deren Gültigkeit sich auf den gesamten Konzern (ZEAL-Gruppe: ZEAL Network SE, LOTTO24 AG, ZEAL Iberia ES und weitere verbundene Unternehmen) und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Personen erstreckt, zu denen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Daten verarbeiten. Diese Policy umfasst folgende Angaben:

- Grundsätze des Umgangs mit personenbezogenen Daten von Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Art und Umfang der Prozesse und Regeln für die Speicherung und den Umgang mit Daten innerhalb der Gruppe.
- Erläuterungen zur Erhebung und zum Umgang beziehungsweise Weitergabe personenbezogener Daten inklusive aller Wahlmöglichkeiten und Rechte, die betroffene Personen im Kontext unserer Datenverarbeitung haben. Dies beinhaltet das umfassende Recht auf Einsicht, Anpassung und Löschung aller konzernweit erfassten personenbezogenen Daten durch Berechtigte im Einklang mit der in Deutschland gültigen EU-DSGVO, sofern dies nicht durch rechtliche Erfordernisse eingeschränkt ist.
- Vorgaben zur Weitergabe von Daten an Dritte. Diese erfolgt nur, wenn unsere Kundinnen und Kunden gemäß der EU-DSGVO, eingewilligt haben oder eine gesetzliche Pflicht vorliegt.
- Überblick über alle Maßnahmen, die ZEAL ergreift, um die Sicherheit der Kundendaten zu gewährleisten, und wie sich Betroffene an uns wenden können, wenn sie Fragen zu unseren Datenschutzpraktiken haben.
- Prinzipien für den Umgang mit neuen Technologien.
- Verhaltensregeln bei Verstößen.

Die neu eingeführte IT-Policy wurde an die gesamte Belegschaft und die gesamte Unternehmensgruppe kommuniziert. Im Jahr 2022 konnten keine Verstöße gegen unsere IT-Policy festgestellt werden.

Im Einklang mit der EU-DSGVO führen wir zur Verankerung der Bedeutung von Datenschutz und Datensicherheit für ZEAL für unsere gesamte Belegschaft mindestens einmal im Jahr eine verpflichtende Schulung zu diesen Themen durch. Die Schulungen umfassen grundlegende technische und verhaltensbezogene Themen, wie die Definition von Sicherheitsvorfällen, das Erkennen von Phishing-Angriffen und Verhaltensvorgaben im Umgang mit Verstößen. Der Umgang mit Passwörtern und mobilen Geräten ist ebenfalls Teil der Schulung. Um die Effektivität sicherzustellen, erfolgt die Wissensabfrage laufend während der Schulung. Zum Bestehen der Schulung müssen mindestens 80 % der Fragen korrekt beantwortet werden.

Die Schulungen für den Bereich Datenschutz und Datensicherheit sind als circa 45-minütiges Modul mit anschließender, inkludierter Lernkontrolle aufgebaut. Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Online-Schulung bereits durchlaufen haben, ist im Folgejahr jeweils nur die erfolgreiche Absolvierung der Lernkontrolle erforderlich. Um auf aktuelle Entwicklungen wie neue regulatorische Anforderungen zu reagieren, wird das Schulungsmaterial kontinuierlich überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Außerplanmäßige Schulungen werden dann durchgeführt, wenn geänderte Gesetze, Rahmenbedingungen, interne Richtlinien oder Häufung von Verstößen dies begründen.

Zur Koordination all dieser Maßnahmen verfügen wir über ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS), das im Rahmen jährlicher Audits gemäß ISO-Richtlinie 27001 zertifiziert wird.

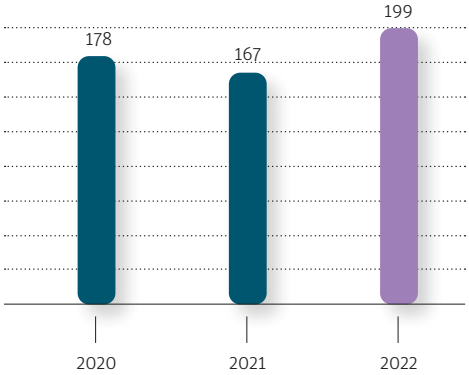
Bisher konnten keinerlei Verstöße festgestellt werden, durch die die Datensicherheit ernsthaft gefährdet war.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND ARBEITSUMFELD

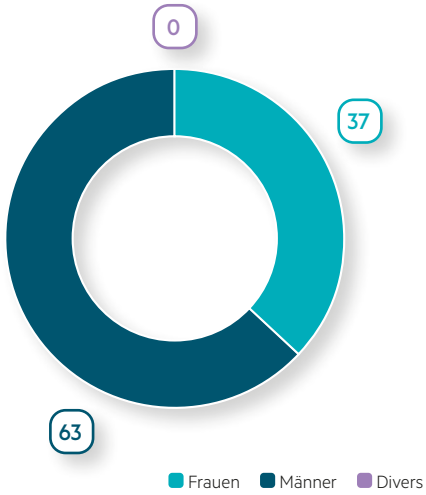
Talente zu finden und langfristig zu binden und ihre Leistungskraft durch entsprechende Maßnahmen sicherzustellen, sind wichtige Voraussetzungen für unseren Erfolg. Aktuell setzt sich unsere Belegschaft wie folgt zusammen:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

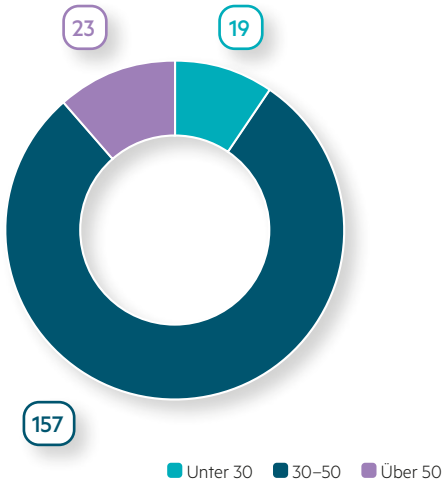
... Gesamtzahl



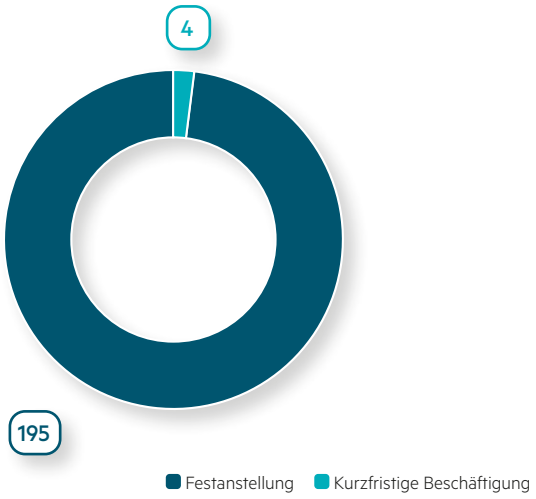
... nach Geschlecht (%)



... nach Alter



... nach Beschäftigungsart



Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	178	167	**199**
davon Männer	116	110	**126**
davon Männer (in %)	65,2	65,9	**63,3**
davon Frauen	62	57	**73**
davon Frauen (in %)	34,8	34,1	**36,7**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigungsart

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit	143	132	**164**
davon Frauen	33	33	**46**
davon Männer	110	99	**118**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit	35	35	**35**
davon Frauen	29	24	**27**
davon Männer	6	11	**8**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Festanstellung	175	163	**195**
Kurzfristig Beschäftigte	3	4	**4**

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	30	26	**33**
Nach Land			
Deutschland	27	22	**29**
davon Frauen	7	11	**13**
davon Männer	20	11	**16**
Spanien	1	4	**2**
davon Frauen	0	2	**1**
davon Männer	1	2	**1**
Vereinigtes Königreich	2	0	**2**
davon Frauen	0	0	**2**
davon Männer	2	0	**0**

Mitarbeiterfluktuation

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Fluktuationsrate	3,0	3,45	**1,47**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersstruktur

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Durchschnittsalter	37	38	**39**
Nach Altersgruppe			
Unter 30 Jahre	20	16	**19**
30 bis 50 Jahre	145	138	**157**
Über 50 Jahre	13	13	**23**

Nationalitäten

Zum 31.12.	2020	2021	**2022**
Anzahl der Nationalitäten	25	23	**32**

Mitarbeiterzufriedenheit und -Fluktuation

Die Grundlage unseres Erfolgs der letzten Jahre ist ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkenorientiert entwickeln können. Gemäß unserem Anspruch "Act like an owner" setzen wir auf die Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu unserem Managementkonzept gehören:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsmodelle
- Leading by Objectives und Stärkung der Eigenverantwortung
- Gesundheitsförderung
- Attraktive Vergütung
- Mitarbeiteraktienprogramm
- Möglichkeit zur Weiterentwicklung
- Diverses und inklusives Arbeitsumfeld

Zudem haben wir 2022 eine New Work Policy eingeführt. Diese umfasst:

- Die Verwendung der HR-Plattform HiBob.
- Die Option für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als 30 Tage Urlaub zu nehmen.
- Die Möglichkeit, bis zu vier Wochen pro Jahr von einem EU-/EWR-Mitgliedsland aus zu arbeiten.
- Die Förderung des Arbeitsklimas durch das feste Einplanen von Zeitfenstern für den privaten Austausch während Besprechungen und dem Arbeitstag.
- Die persönliche Anwesenheitspflicht während Unternehmensevents.
- Die Möglichkeit für Teams, gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Bedürfnisse zu definieren.
- Die Verpflichtung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Besucherinnen und Besucher, sich zu registrieren. Alle Nutzer müssen einen negativen Antigentest vorlegen. Die Räume müssen regelmäßig gelüftet und desinfiziert werden.
- Die Verpflichtung für jeden Büronutzer, die Räumlichkeiten sauber zu halten und Ressourcen wie Wasser und Energie sparsam zu verwenden.
- Die grundsätzliche Erlaubnis von Hunden im Büro nach Absprache mit dem Team und dem Vorgesetzten. Hundehalter müssen sicherstellen, dass das Tier keine Belästigung oder Gefahr für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andere Tiere darstellt.

Um frühzeitig Problembereiche zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, führen wir seit 2016 im Wochenrhythmus anonyme Mitarbeiterbefragungen durch. Diese Befragungen fördern neben ihrer Monitorfunktion die Auseinandersetzung mit unserem Unternehmen und den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Kernindikator ist der eNPS, der Employee Net Promoter Score, der die Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter misst. Diese Bereitschaft wird skaliert auf einer 11 Punkte Skala angegeben und als Summe der Promotoren (hohe Weiterempfehlungsbereitschaft) abzüglich der Detraktoren (geringe Weiterempfehlungsbereitschaft) angegeben (mögliche Bandbreite zwischen -100 bis +100).

2020	2021	2022
eNPS: 55	**eNPS: 65**	**eNPS: 62**
Promotoren: 61 %	Promotoren: 68 %	Promotoren: 65 %
Neutrale: 33 %	Neutrale: 31 %	Neutrale: 33 %
Detraktoren: 6 %	Detraktoren: 3 %	Detraktoren: 3 %
Participation Rate gesamte Befragung: 60 % (113 von 187)	Participation Rate gesamte Befragung: 55 % (99 von 179)	Participation Rate gesamte Befragung: 62 % (113 von 182)
Participation Rate eNPS-Frage: 45 % (85 von 187 abs.)	Participation Rate eNPS-Frage: 41 % (74 von 179 abs.)	Participation Rate eNPS-Frage: 43 % (80 von 182 abs.)

Im Rahmen der wöchentlich durchgeführten Befragungen wird der eNPS quartalsweise abgefragt und alle Angaben stellen Mittelwerte eines Jahres dar. Im Vergleich zu den Vorjahren haben wir die Participation Rate um die "Missing Data" bereinigt, was zu Veränderungen beim eNPS-Wert und der Participation Rate geführt hat.

Durch die Corona-Pandemie mussten wir in den letzten Jahren die Art und Weise wie wir zusammenarbeiten neu organisieren. Trotz aller Veränderungsprozesse ist es uns gelungen, das Zufriedenheitsniveau unserer Angestellten auf einem hohen Niveau zu halten. Dabei wird vor allem die gute Beziehung zu Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen geschätzt.

Mit Blick auf die Altersstruktur unserer Belegschaft nimmt die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren den größten Anteil ein (79 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Ein knappes Zehntel der Belegschaft ist unter 30 Jahre und rund 12 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind älter als 50 Jahre.

Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alter	Unter 30	30 bis 50	Über 50
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	19	157	**23**
%	9,55	78,89	**11,56**

Fluktuationsquote nach BDA-Formel und unter ausschließlicher Berücksichtigung der arbeitnehmerseitigen Abgänge

	2020	2021	**2022**
Durchschnittlicher Personalbestand	178	167	**199**
Fluktuation für Betrachtungszeitraum	3,0	3,45	**1,47**

Rückgang der Fluktuationsrate: Im Vergleich zum Vorjahr (3,45 %) ist es uns gelungen, die Fluktuationsrate auf einen Wert von 1,47 % zu senken. Wir werten dies als weiteren Beleg für das attraktive Arbeitsumfeld, das ZEAL seiner Belegschaft bietet.

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsmodelle

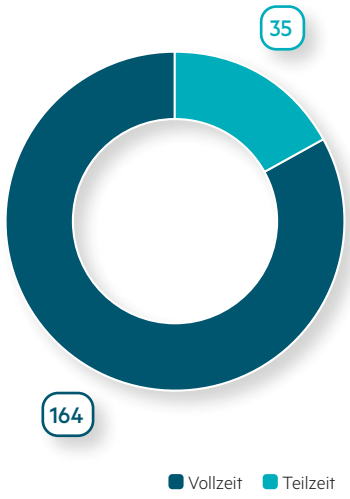
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen zunehmend hohe Anforderungen an eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Familienfreundlichkeit stellt bei der Auswahl und Bewertung eines potenziellen Arbeitgebers ein wichtiges Kriterium dar. Um hier im Wettbewerb Talente überzeugen zu können, verfolgt ZEAL das Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst hohe Vereinbarkeit von individuellen Lebenskonzepten mit dem Berufsleben zu ermöglichen.

Wir fördern die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen. Bei ZEAL kann die vertraglich festgelegte Arbeitszeit frei eingeteilt werden (Vertrauensarbeitszeit). Wo erwünscht, bieten wir zudem die Möglichkeit von Teilzeitarbeit an, die je nach Bedarf auch wieder in Vollzeitstellen umgewandelt werden kann, wenn sich die Lebenssituation ändert. Die Möglichkeit einer Freistellung zu besonderen Anlässen wie Umzug, Heirat, Geburt eines Kindes sowie sieben zusätzliche, bezahlte Urlaubstage bei Krankheit des Kindes geben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch mehr Planungssicherheit und Flexibilität. Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben rund 17 % die Möglichkeit genutzt, sich für besondere Anlässe freistellen zu lassen. Knapp 14 % nutzten das Angebot von bezahlten Urlaubstagen bei Krankheit des Kindes Gebrauch zu machen.

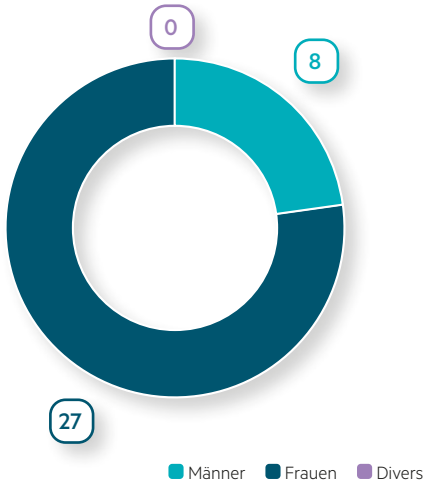
Durch unsere neue Urlaubsregelung haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, nach Absprache mehr als 30 Tage Urlaub zu nehmen. Auf diese Weise möchte ZEAL seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität bieten und ihre Gesundheit und Produktivität schützen.

Vor allem durch die Folgen der Corona-Pandemie mussten wir neue Wege gehen. Auf vielfachen Wunsch aus unserer Belegschaft ist deshalb auch nach dem Ende der gesetzlichen Homeoffice-Pflicht mobiles Arbeiten ein fester Teil unserer Arbeitskultur geblieben. Wir ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nach Absprache mit ihrem Manager und Team) mobiles Arbeiten auch künftig und stellen frei, vier Wochen pro Jahr von einem EU- oder EWR-Land aus zu arbeiten. Im Jahr 2022 haben insgesamt 13 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Angebot wahrgenommen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell



Teilzeit nach Geschlecht



Die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsmodelle sind in einer speziellen Richtlinie festgehalten, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Darin sind ihre Rechte und Pflichten bezüglich der verschiedenen Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses erklärt. Im Jahr 2022 haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt drei Tage pro Woche von zu Hause gearbeitet.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren die Arbeitnehmerrechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertragsvereinbarungen. Bei ZEAL gibt es aktuell keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tarifvertrag. Grundsätzlich stehen wir aber der Gründung von Arbeitnehmervertretungen und kollektiver Vereinbarungen offen gegenüber und werden entsprechende Bestrebungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht behindern.

Wir respektieren es auch, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich einer Gewerkschaft anschließen und würden dann auch konstruktiv mit Arbeitnehmervertretern und deren Organisation zusammenarbeiten.

Diversität

Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (Diversity, Equity and Inclusion – DEI) werden für Unternehmen immer wichtiger, denn eine vielfältige Belegschaft wirkt sich nicht nur positiv auf die Arbeitgebermarke aus, sondern kann auch die Unternehmenskultur und die Mitarbeiterzufriedenheit positiv beeinflussen. Außerdem trägt ein vielfältiges Arbeitsumfeld dazu bei, den Fachkräftemangel zu kompensieren und bessere Arbeitsergebnisse zu erzielen. Um die vorhandene Vielfalt in einem Unternehmen zu nutzen und auszubauen, muss diese gezielt gesteuert werden. Dies geschieht durch Diversity Management.

Als internationales Unternehmen legt ZEAL natürlich großen Wert auf Vielfalt und eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter, Herkünfte, Religionen und Altersgruppen. Dennoch sind wir uns bewusst, dass wir in diesem Bereich noch Entwicklungspotenzial haben und unsere Vielfalt in bestimmten Bereichen noch steigern können.

Wir streben nach einer Belegschaft, die die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt. Damit Diversität aber ein wirklicher Vorteil wird, muss sie auf dem Gleichstellungsprinzip basiert sein und gezielt gesteuert werden. Wir haben 2022 damit begonnen einen Managementansatz zu entwickeln, der unsere Entwicklung in diesem Bereich fördern soll. Dazu gehört, dass wir den bewussten Umgang sowie die Akzeptanz und Gleichstellung unterschiedlicher Menschen in Unternehmen, unabhängig von zum Beispiel Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, Weltanschauung oder sexueller Orientierung, fördern.

Unsere Arbeitskultur ermöglicht Chancengleichheit unabhängig von diesen oder anderen diskriminierenden Merkmalen. Wir fördern den Abbau von Vorurteilen und sensibilisieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Diversität, Inklusion und interkultureller Kompetenz. Unsere Branche zieht häufig eher Männer an, weshalb wir generell einen geringeren Frauenanteil aufweisen können als es in anderen Branchen der Fall ist. Das spiegelt sich auch in unserem Aufsichtsrat und im Vorstand wider.

Mit gezieltem Diversity Management und direkter Verantwortung dieses Themas bei unserem Vorstandsvorsitzenden Helmut Becker möchten wir jedoch einen Beitrag zu einer vielfältigen Unternehmenskultur leisten und langfristig diverser werden. Um den Frauenanteil wie auch die Diversität unseres Unternehmens insgesamt zu fördern, haben wir uns mit den Empfehlungen der Charta der Vielfalt auseinandergesetzt und folgenden Maßnahmenplan entwickelt, dessen Umsetzung wir aktuell prüfen. Zudem haben wir bereits im 4. Quartal 2022 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die das Diversity Management bei ZEAL übernehmen wird. Ziel ist es, das Thema Diversity gemeinsam mit renommierten Beratern und Stakeholdern voranzutreiben und die Belegschaft zu sensibilisieren.

Kurzfristige Ziele	Beschreibung	Status
Arbeitsgruppe bestimmen	Arbeitsgruppe, die das Thema bei ZEAL intern entwickeln und verantworten wird	2023
Leitlinien	ZEAL Code (Code of Ethics)	Abgeschlossen
Flexible Arbeitsmodelle	Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	Abgeschlossen
Analyse Personalstruktur	Wie verteilen sich die Geschlechter? Welche kulturellen Hintergründe hat unsere Belegschaft auf unterschiedlichen Erfahrungsebenen? Wie ist die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die verschiedenen Hierarchien, Bereiche und Abteilungen verteilt? Wo ist der Bedarf für mehr Diversität besonders hoch?	Abgeschlossen
Diversity-Kalender als Ausdruck unserer Wertschätzung einer diversen Unternehmenskultur	Z. B. Informationen zum Weltfrauentag, zum internationalen Tag von Menschen mit Behinderung	In Planung
Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	Ausdruck der Verpflichtung sich in Zukunft noch diverser auszurichten	In Planung
Diversity-Erfolgsgeschichten im Intranet	Erfolgsgeschichten aus gemischten Teams, Statements von Führungskräften zu ihrem Diversity Management oder die Erfahrungen von Rollenvorbildern sollen Anreize setzen und die Vorteile von Vielfalt erlebbar machen	In Diskussion
Führungskräfte als Vorbilder	Ein klares Zugeständnis von unseren Führungskräften an unseren Diversity-Anspruch	In Diskussion
Diversity-Veranstaltungen	Zum gezielten Abbau von Vorurteilen und zum Austausch von Erfahrungen	In Diskussion

Mittelfristige Ziele	Beschreibung	Status
Neutrale Stellenanzeigen und Dokumente	Um unsere Offenheit für Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Hintergründen klar zum Ausdruck zu bringen	In Planung
Einarbeitungspläne/Onboarding	Für Chancengleichheit beim Karrierestart	In Diskussion
Zielvereinbarungen	Für Erfolge im Diversity Management	In Diskussion
Stellenprofile	Klare Kompetenzprofile mit Ergebnissen und Zielvereinbarungen, die die Chancengleichheit bei der Auswahl sicherstellen sollen	In Diskussion
Teambesetzung	Leitlinien, wie wir möglichst auf gemischte Teams achten können	In Diskussion

Langfristige Ziele	Beschreibung	Status
Externe Unterstützung einholen	Um Problembereiche und Potenziale noch besser identifizieren und einen Handlungsplan entwickeln zu können.	2023
Fokusgruppen	Gerade in der Anfangszeit von Diversity Management: Austausch von unterschiedlichen Führungskräften, Beschäftigten und internen sowie externen Netzwerk-Partnern, um Erfahrungen weiterzugeben und das Konzept an die ZEAL Gegebenheiten anpassen	2023
Senior Trainee Programm	Wiedereinstieg hochqualifizierter Kräfte nach mehrjähriger Elternzeit	In Diskussion
Bonussysteme	Belohnungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aktiv für eine wertschätzende, offene Organisationskultur einsetzen	In Diskussion
Teilzeit auf Probe	Barrieren und Vorurteile abbauen, um die Akzeptanz von Teilzeitarbeit bei Männern (und auch Frauen) zu fördern	In Diskussion
Flexibles Arbeitsplatzkonzept	Kein fester Arbeitsplatz, sondern freie Wahl des Arbeitsplatzes, der am besten zur momentanen Tätigkeit passt; Rückzugs- und Entspannungsmöglichkeiten sowie große Gemeinschaftsküche und Aufenthaltsraum zum kollegialen Zusammensein	In Erprobung

Wir setzen uns dafür ein, Barrieren für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen abzubauen und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. Derzeit ist bei uns eine Person mit Behinderung beschäftigt.

Zusammensetzung unserer Workforce

Im Geschäftsjahr 2022 waren insgesamt 199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ZEAL beschäftigt. Das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag im Jahr 2022 bei 39 Jahren (2021: 38). Dabei waren 19 jünger als 30 Jahre und 157 zwischen 30 und 50 Jahren. Insgesamt 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren bei uns in 2022 demnach älter als 50 Jahre.

Hinsichtlich der Ausbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedienen wir uns in erster Linie Schätzwerten. So gehen wir davon aus, dass über 99 % unserer Belegschaft einen Schulabschluss besitzen. Zudem schätzen wir, dass von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zu 90 % einen Bachelor-Abschluss, bis zu 40 % einen Master-Abschluss und bis zu 5 % eine Promotion vorzuweisen haben.

Im Vorstand (4 Personen) und im Aufsichtsrat (6 Personen) sind aktuell keine Frauen vertreten. Über den Frauenanteil hinaus streben wir aber eine angemessene Diversität im Hinblick auf die Aspekte Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität an. Diese Aspekte werden auch jetzt schon auf Vorstandsebene repräsentiert. ZEAL ist zudem im Online-Glücksspielgeschäft tätig. Die Kandidatenauswahl ist aus branchenspezifischen Gründen im Vergleich zu anderen Branchen daher eingeschränkt.

Auf der zweiten Managementebene haben wir aktuell einen Frauenanteil von mehr als 34 % (2021: 17 %). Unser Ziel, den Frauenanteil hier bis 2025 auf 30 % zu heben, haben wir damit bereits erreicht. Im Jahr 2022 machten Frauen insgesamt 36,7 % unserer gesamten Belegschaft aus (2021: 34,1 %).

Um auch nach außen ein positives Signal zu setzen, bemühen wir uns um eine gendergerechte Sprache. Dadurch möchten wir möglichst viele Menschen in der Ansprache inkludieren. Gleichzeitig bemühen wir uns um möglichst geringe Sprachbarrieren (Unternehmenssprache Englisch) für eine gute Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus derzeit über 32 verschiedenen Nationen (2021: 23).

Wie in den Jahren zuvor, gab es auch im Jahr 2022 bei uns keine Kontroversen im Hinblick auf die Themen Diversität und Diskriminierung.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergewinnung und Bindung von Talenten

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Gesamtpaket aus konkurrenzfähiger Vergütung, umfangreichen Zusatzleistungen und Weiterbildungsangeboten und einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur auf Augenhöhe. Im Jahr 2022 stellten wir insgesamt 33 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein (2021: 26), davon 29 in Deutschland (2021: 22), 2 im Vereinigten Königreich (2021: 0) und 2 in Spanien (2021: 4). Unser gesamter Rekrutierungsprozess ist diskriminierungsfrei und auf Vielfalt ausgerichtet. Im Jahr 2022 fielen 48,48 % der Neueinstellungen auf Frauen (2021: 50 %).

ZEAL zahlt ein marktübliches, wettbewerbsfähiges Gehalt. Die Vergütung richtet sich dabei nach Position, Verantwortung und Aufgaben, nicht nach persönlichen Merkmalen wie Geschlecht oder Herkunft. Zusätzlich zum fixen Gehalt tragen variable, leistungsbezogene Gehaltsbestandteile zur Motivation bei. Im Rahmen der persönlichen Entwicklungsgespräche wird die Höhe der Vergütung regelmäßig geprüft und gegebenenfalls angepasst. In diesem festgelegten Rahmen führen wir eine Überprüfung der bestehenden Gehälter durch und passen diese dann an, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin ein marktübliches und leistungsgerechtes Gehalt bieten zu können. Im Jahr 2022 betrug das durchschnittliche Monatsgehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ZEAL ohne Berücksichtigung der Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Studenten € 5.978 (2021: € 5.782).

Unsere Führungskräfte erhalten neben dem Grundgehalt eine variable Vergütung mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung, die an individuelle und unternehmensbezogene Themen geknüpft ist. Die Feststellung der Zielerreichung sowie die Festlegung neuer Ziele wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat vorgenommen. In den Verträgen des Vorstands sind Rückforderungsklauseln enthalten. Ausdrückliche Malus-Regelungen sind auf Schadensersatz bei Dienstvergehen beschränkt. Das aktuelle Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat ist im Detail im Vergütungsbericht beschrieben.

Um die Verbundenheit mit dem Unternehmen zu stärken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beteiligung am Unternehmenserfolg und ihrer Arbeit daran zu ermöglichen, erleichtern wir unseren unbefristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Erwerb von Unternehmensanteilen im Rahmen eines breit angelegten Mitarbeiteraktienplans (Employee Stock Purchase Plan; ESPP). Beteiligungspakete werden im jährlich einmaligen Erwerb in einer Spanne von € 900 bis € 3.600 angeboten, und ZEAL gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen festen Bruttorabatt von 20 % (inkl. Steuern und Abgaben) des investierten Endbetrags. Insgesamt 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2022 an unserem ESPP teilgenommen und Unternehmensanteile an ZEAL gehalten (2021: 42). Dies entspricht einem Anteil von 20,6 % an der gesamten Belegschaft von ZEAL (2021: 25,2 %).

Umfangreiche Zusatzleistungen umfassen je nach Standort bezuschusste Fahrkarten für den öffentlichen Nahverkehr, betrieblich gefördertes Bike-Leasing, Zuzahlungen zu den Beiträgen für das Fitnessstudio, kostenloses Essen und Getränke im Büro, Einkaufsrabatte, ein Budget für die persönliche Entwicklung, Sprachkurse, Team- und Firmenveranstaltungen, Kita-Vouchers, Beiträge zur Krankenversicherung, Lebensversicherung und eine betriebliche Altersvorsorge. Im Jahr 2022 machten 22,1 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dem Angebot Gebrauch, eine Bezuschussung für die Fahrkarten des öffentlichen Nahverkehrs zu erhalten. Zudem haben 22,6 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zuzahlungen von ZEAL zu den Beiträgen des Fitnessstudios genutzt. Insgesamt 6,0 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten die Möglichkeit, Kita-Vouchers zu erhalten.

Die Bindung und Förderung von Talenten sind uns besondere Anliegen, da sie den weiteren Geschäftserfolg von ZEAL sicherstellen. Verantwortlich für dieses Thema ist unser Learning & Development Manager. Dessen Aufgabe ist die Leitung von Projekten, die der Personalentwicklung dienen, unter anderem der Aufbau und die Weiterentwicklung eines Programms zur Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Dieses Programm soll basierend auf Kennzahlen wie der Mitarbeiterzufriedenheit oder individuellen Entwicklungsfortschritten gesteuert werden. Unsere strategischen Ziele werden durch konkrete, messbare Zielvereinbarungen greifbar gemacht. Wir verwenden das OKR (Objectives and Key Results)-Framework, um in einem kontinuierlichen, flexiblen Prozess die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden und so deren Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.

Abhängig von der Geschäftseinheit und dem Ansatz der zuständigen Person im Management können Ziele bei uns als Einzel-, Team- oder Geschäftseinheitsziele festgelegt werden. Dabei besteht die Möglichkeit, vierteljährliche, halbjährliche oder jährliche Ziele zu setzen. Es gibt bei uns keine Standardvorlage oder -methode für die Festlegung von Zielen. Es gilt jedoch der Grundsatz, dass die Ziele SMART, d.h. spezifisch, messbar, ausführbar, realistisch und terminiert, sein sollten. Mindestens einmal im Jahr wird bei uns die Erreichung dieser Ziele überprüft. Sollten die gesetzten Ziele erreicht und vorab eine entsprechende Vereinbarung getroffen worden sein, erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daraufhin ihre persönliche Bonuszahlung.

Im Tagesgeschäft stellen wir eine transparente Kommunikation und faire Aufgabenverteilung mit der RASCI-Methode[1], einem verbreiteten Projektmanagement-Instrument, sicher. Beide Verfahren, d. h. SMART und RASCI-Methode, werden regelmäßig auditiert. Eine aktive Teilhabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jedem Prozessschritt fördert und fordert das Engagement jedes Einzelnen.

Unser erfolgreiches Rekrutierungs- und Talentmanagement spiegelt sich in Top-Bewertungen auf Internet-Portalen und einer sehr niedrigen Fluktuationsrate von 1,47 % im Jahr 2022 (2021: 3,45 %) wider.

[1] *Die RASCI-Matrix ist ein Projektmanagement-Instrument, das dazu beiträgt, die Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Organisationen und Personen in komplexen Strukturen zu klären. RASCI ist ein Akronym, das sich aus den fünf am häufigsten verwendeten Schlüsselkriterien ableitet: Verantwortlich, Rechenschaftspflichtig, Unterstützend, Konsultiert und Informiert (Responsible, Accountable, Supporting, Consulted and Informed)*

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir schaffen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, denn wir reduzieren so unsere finanziellen Risiken, die durch gesundheitsbedingte Ausfälle, psychische und physische Belastungen entstehen und schützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Unfällen. Die größten, mit unserem Geschäftsmodell verbundenen gesundheitlichen Risiken resultieren aus der Beschaffenheit unserer Arbeitsplätze, den Folgen von zu langem Sitzen und durch Stress verursachte psychische und physische Belastungen.

Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst daher für uns insbesondere den unmittelbaren Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz durch angemessenes, gesundheitsförderliches Arbeitsmobiliar und Einrichtungen, die Vermeidung von Arbeitsunfällen, zum Beispiel durch Stolperfallen oder nicht gewartete elektrische Geräte, sowie die Förderung eines gesunden Lebensstils bei der beruflichen Tätigkeit. Zu unserer Sicherheitskultur gehören deshalb regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, die Bestellung mehrerer Arbeitsschutzbeauftragter sowie die konsequente Einbindung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel durch Schulungen.

Die Arbeitsschutzbeauftragten sind für die Umsetzung konkreter Projekte verantwortlich. Bei Bedarf können sich die Beauftragten jederzeit beratende Unterstützung durch externe Expertinnen und Experten einholen. Diese unterstützen beispielsweise bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Auch unsere geschulten Facility-Manager prüfen regelmäßig die Ausstattung und Technik an unseren Arbeitsplätzen.

ZEAL bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie seinen Gästen ein sicheres und gesundes Umfeld gemäß internationalen Standards und anwendbaren Gesetzen. Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es bei ZEAL verpflichtend, an einer internen Schulung zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz teilzunehmen. Dabei erhalten sie beispielsweise einen Überblick zu vorhandenen Notausgängen in ihrem Bürogebäude oder Informationen zu konkreten Abläufen in Notfallsituationen. Einmal im Jahr müssen alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer 30-minütigen Schulung teilnehmen, um ihren Kenntnisstand zu unseren Arbeits- und Gesundheitsvorschriften aufzufrischen. Wenn es zu Änderungen in den entsprechenden Vorschriften kommt, informieren wir unsere Belegschaft unverzüglich.

Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie stets mit den geltenden Vorschriften und Richtlinien vertraut sind und diese immer genau befolgen. Sollte es dennoch zu Verstößen gegen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften kommen, werden diese konsequent von uns verfolgt und sanktioniert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle Situationen oder Prozesse, die ein Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt darstellen könnten, umgehend zu melden.

Um arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen, erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Angebote. Diese umfassen insbesondere die Betreuung durch den Betriebsarzt, Gesundheitstage, verschiedene Sportangebote und ein aktives Stressmanagement.

Der Betriebsarzt hält beispielsweise regelmäßig Workshops zum Thema ergonomisches Arbeiten. Gleichzeitig sind unsere Schreibtisch-Arbeitsplätze unter Ergonomie-Gesichtspunkten optimiert, das heißt, es wird regelmäßig kontrolliert, dass Tische und Stühle optimal eingestellt sind.

Durch das Angebot von Gesundheitstagen versuchen wir ebenfalls das Wohlergehen unserer Belegschaft zu fördern. Die beiden angebotenen Gesundheitstage im Jahr 2022 haben rund 42 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen.

Unser Sportangebot umfasst vor allem die Bezuschussung von Besuchen in Fitnessstudios, Schwimmbädern oder anderen Sporteinrichtungen. Dieses Angebot haben im Jahr 2022 rund 21 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Zudem können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal in der Woche an einem angeleiteten Online-Training teilnehmen, insbesondere um Verspannungen oder Rückenschmerzen vorzubeugen. Alle zwei Wochen können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem von einem professionellen Physiotherapeuten während der Arbeitszeit behandeln und beraten lassen.

Ein aktives Stressmanagement ist ebenfalls Teil unserer Präventionsstrategie, weshalb unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Trainings zum Thema mentale Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten. Dabei wirken Eins-zu-Eins-Gespräche über Stressoren wie Arbeitsbelastung oder Teamkonflikte beratend. Bei Bedarf vermitteln wir im vertraulichen Rahmen externe, psychotherapeutische Angebote. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sofern ihr Tätigkeitsbereich dies erlaubt, zu flexiblen Zeiten zu arbeiten. Dadurch versuchen wir, eine optimale Work-Life-Balance zu ermöglichen.

Durch unsere Maßnahmen zur Gesundheitsfürsorge konnten wir eine Unfallrate von 0,51 % im Jahr 2022 (2021: 2,78 %) erreichen. Auch gab es in 2022 nur eine arbeitsbedingte Verletzung (2021: 1) und keine Todesfälle (2021: 0). Die Krankheitsrate lag bei ZEAL im Jahr 2022 bei 3,61 % (2021: 2,78 %). Die Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Krankheitsfälle lag im Jahr 2022 bei 0 (2021: 0). Die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter lagen bei ZEAL in 2022 bei 38,1 (2021: 38,0). Insgesamt gab es im Jahr 2022 bei ZEAL keine Kontroversen bezüglich des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz und keine Vorfälle von Verletzungen unserer Arbeits- und Gesundheitsvorschriften.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden und ihre Entwicklung fördern

Unser Weiterbildungs- und Trainingsprogramm stellt sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Sinne unserer Unternehmensstrategie entwickeln und alle dafür notwendigen Kompetenzen vermittelt bekommen.

Zu unserem Weiterbildungsprogramm gehören regelmäßige Schulungen entsprechend den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen.

Zudem bieten wir individuelle Weiterbildungsangebote, die auf den jährlichen Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Leistungsbeurteilungen und internen Befragungen basieren. Dies können Empfehlungen für Coachings zu einem speziellen Thema sein oder fachliche beziehungsweise technische Weiterbildungen und Schulungen zum Aufbau von Sozialkompetenzen.

Dafür erhält jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter ein jährliches Fortbildungsbudget von € 1.500, Führungskräfte erhalten € 2.500. Hiervon nahmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2022 durchschnittlich € 1.064 in Anspruch (2021: € 354; 2020: € 510).

Im Jahr 2022 hat ZEAL Weiterbildungskosten in Höhe von € 211.677 aufgewendet.

Um die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser zu fördern, haben wir bei ZEAL die Stelle eines Learning & Development Managers neu geschaffen. Diese ist seit dem 1. Februar 2023 besetzt. Dessen Aufgabe ist die Leitung von Projekten, die der Personalentwicklung dienen, unter anderem der Aufbau eines Programms zur Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Dieses Programm soll basierend auf Kennzahlen wie der Mitarbeiterzufriedenheit oder individuellen Entwicklungsfortschritten gesteuert werden. Zudem soll er unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt dazu ermuntern, das für sie zur Verfügung stehende Trainingsbudget auszunutzen und die vielfältigen Angebote wahrzunehmen.

Neben freiwilligen Weiterbildungsangeboten gibt es bei ZEAL verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Datenschutz sowie der Informationssicherheit. Ergänzend dazu werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kritischen Bereichen zusätzlich im Kontext von verantwortungsvollem Responsible Gambling geschult. Die grundsätzlich geltenden Richtlinien werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einem zentralen Ort zur Verfügung gestellt und die Einhaltung dieser wird in regelmäßigen Abständen auditiert.

Die Details zu Umfang, Durchführung und Kontrolle der Schulungen sind in den jeweiligen Kapiteln aufgeführt.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Die Übernahme von Verantwortung gehört fest zu unseren Werten. Als Anbieter von Lotterieprodukten tragen wir eine besonders große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, denn Glücksspiel kann zu Suchtverhalten führen. Aber, Lotterieangebote haben auch eine wichtige, gesellschaftliche Funktion, denn sie sind traditionell eine wichtige Säule für das Gemeinwohl.

LOTTERIEN UND DAS GEMEINWOHL

Seitdem es Lotteriespiele unter staatlicher Aufsicht gibt, fließen daraus Gelder in gesellschaftlich relevante Projekte. Etwa 40 % der Spieleinsätze bei den Lotterieprodukten der staatlichen Landeslotteriegesellschaften flossen in den letzten Jahren als Steuern und Zweckabgaben dem Gemeinwohl zu. Nach Angaben des Deutschen Lotto- und Totoblocks (DLTB) wurden 2022 rund € 3,2 Mrd. (2021: über € 3,2 Mrd.) in Form von Steuern und Abgaben an die jeweiligen Landeshaushalte oder die Destinatäre abgeführt. Das sind bundesweit jeden Tag rund € 8,7 Mio. für das Gemeinwohl – Gelder, ohne die viele Projekte in den Bereichen Wohlfahrt, Sport und Kultur sowie in der Denkmalpflege und im Umweltschutz in Deutschland nicht finanzierbar wären.

Auch ZEAL leistet als steuerpflichtiges Unternehmen seinen Beitrag für die finanzielle Grundlage unseres Gemeinwesens. Wir betreiben keine Steuervermeidungskonstruktionen. Verantwortlich für das Thema Steuern ist bei uns unser CFO Jonas Mattsson.

Im Jahr 2022 zahlte ZEAL insgesamt € 30,3 Mio. an Steuern und Sozialabgaben (2021: 31,4 Mio.). Zudem konnten wir durch unsere Vermittlungstätigkeit wie in den Vorjahren Mittel für wichtige soziale und gesellschaftliche Projekte im Umfang von € 286 Mio. generieren (2021: 246 Mio.; 2020: 246 Mio.).

Mit unseren Soziallotterien leisten wir einen zusätzlichen Beitrag. Unsere eigenen Lotterieprodukte wie zum Beispiel freiheit+ sind Charity Lottery Produkte, bei denen unser Partner Bildungschancen einen Beitrag für soziale Projekte leistet.

In Summe haben derzeit alle, das heißt 100 %, unserer Produkte einen sozialen und/oder ökologischen Impact und kommen dem Gemeinwohl zugute.

Eine ausführliche Auflistung aller Steuern, die das Unternehmen mit seinen Tochtergesellschaften in verschiedenen Jurisdiktionen und Ländern abführt, befindet sich im finanziellen Teil unseres Geschäftsberichts.

STAKEHOLDER DIALOG

Für verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln ohne Scheuklappen ist der Dialog mit unseren Stakeholdern unersetzlich. Durch den kontinuierlichen Austausch können wir die Ziele und Bedürfnisse der unterschiedlichen Interessengruppen, die wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse erfasst haben, in unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen und langfristige Probleme und Streitfragen frühzeitig erkennen. Einen Überblick über unsere Aktivitäten im Bereich des Stakeholder Dialogs einschließlich zentraler Daten und Maßnahmen sind im Folgenden ausgeführt.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

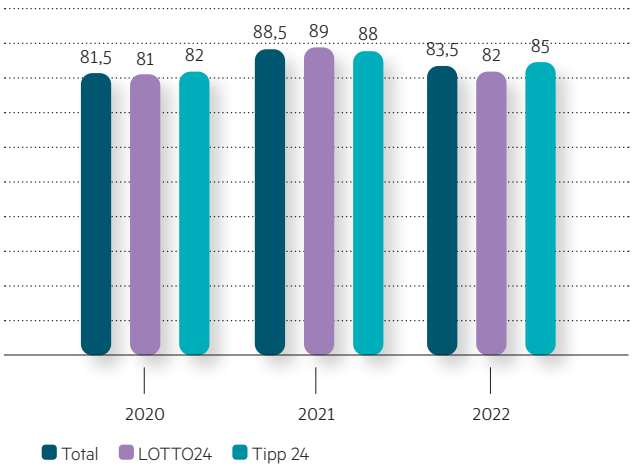
ZEAL definiert die Zukunft der Lotterie und des Glücksspiels, indem wir ein aufregendes, aber sicheres Kundenerlebnis bieten und gleichzeitig einen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft leisten. Deshalb messen wir die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden regelmäßig im Rahmen von Kundenzufriedenheitsbefragungen.

Die Befragung unserer Kundinnen und Kunden erfolgt online per Einladung via E-Mail. Im vergangenen Jahr haben wir insgesamt 1.068 Kundinnen und Kunden für LOTTO24 (n = 477) und Tipp24 (n = 591) befragt.

Dabei liegen dank eines weitgehend stabil gehaltenen Befragungsinstruments aus den vergangenen Jahren Normen vor, mit denen wir zudem Veränderungen zuverlässig erfassen und auf diese reagieren können.

Ein wichtiger Indikator ist dabei die Erfassung der Gesamtzufriedenheit, für die wir eine 7er Skala von 1 = sehr unzufrieden bis 7 = sehr zufrieden einsetzen und die Top3-Boxen (Skalenpunkte 7, 6 und 5) zusammengefasst ausweisen.

Kundenzufriedenheit (%)



2022: n = 1.068 (n = 477 LOTTO24 + n = 591 Tipp24), Darstellung der Top3-Boxen auf einer 7-Punkte-Skala von 1 = sehr unzufrieden bis 7 = sehr zufrieden

Die Werte zeigen, dass die Gesamtzufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht zurückgegangen ist, im Zeitverlauf aber auf einem stabilen Gesamtniveau von über 80 % liegt.

DIALOG MIT SHAREHOLDERN UND RATINGAGENTUREN

Durch den kontinuierlichen und aktiven Austausch mit unseren Shareholdern können wir ein Verständnis dafür entwickeln, welche Bedürfnisse und Einschätzungen sie mitbringen und inwiefern wir unser unternehmerisches Handeln im Einklang mit ihren berechtigten Interessen gewährleisten können. Gleichzeitig hilft uns dies dabei, das Verhalten unserer Shareholder als Investoren in unser Unternehmen besser einzuschätzen und Probleme bereits im Vorfeld zu adressieren. Im Interesse unserer Shareholder sind wir dabei bestrebt, ein größtmögliches Maß an Transparenz über unser Handeln, unsere Strategien und Entscheidungsgrundlagen zu gewährleisten.

Unsere Aktionäre rufen wir aktiv dazu auf, sich einzubringen und ihre Rechte wahrzunehmen. Das deutsche Recht gibt dabei strenge und durch uns nicht veränderliche Regeln vor. Diese beinhalten eine Schwelle für das Recht auf Tagesordnungsergänzung bei Hauptversammlungen ab einer Schwelle von 5 % aller ausgegebenen Aktien oder einem anteiligen Betrag von € 500.000. Das Stimmrecht bei Hauptversammlungen ist in Deutschland nach der Regel "one share, one vote" verankert.

In 2022 haben wir den Austausch mit relevanten ESG-Rating-Agenturen weiter vertieft. Als Teil einer Rating Impact Analyse haben wir dazu unsere Nachhaltigkeitsratings geprüft und systematisch ausgewertet. Auf dieser Basis konnten wir ergebnisorientiert in den Dialog mit den Ratingagenturen treten. Hierdurch konnten wir unsere Nachhaltigkeitsratings in einem ersten Schritt bereits verbessern und Ziele für die weitere Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsperformance definieren. Davon profitieren wir als Unternehmen, indem wir durch Ratingverbesserungen unsere Attraktivität für Investoren stärken. Gleichzeitig bedeutet eine stärkere Ratingperformance einen Gewinn für unsere Stakeholder, indem wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

STARKE PARTNERSCHAFTEN

Im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility übernehmen wir Verantwortung, indem wir Partnerschaften mit Wohltätigkeitsorganisationen – wie beispielsweise der spanischen Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) – eingehen. ONCE, eine spanische Organisation für Sehbehinderte, unterstützt Menschen, die blind sind oder eine Sehbehinderung haben, dabei, ein unabhängiges Leben zu führen. Das 1938 gegründete Unternehmen ist stolz darauf, eine Reihe von spezialisierten Dienstleistungen geschaffen zu haben, die es Tausenden von Menschen ermöglicht haben, ihr Potenzial zu entfalten.

Zu ONCEs Aufgaben gehört es, Arbeitsplätze zu schaffen, Stipendien anzubieten sowie Krankenhäuser, Schulen und speziell ausgestattete Sport- und Freizeiteinrichtungen zu bauen. Um den finanziellen Handlungsspielraum zu vergrößern und den Online-Vertrieb zu optimieren, ging ONCE 2012 eine Partnerschaft mit unserer Tochtergesellschaft ZEAL Iberia ein, die seitdem den digitalen Vertriebskanal, vom Produktmanagement bis hin zur Spielerakquise und -bindung, verwaltet.

Zudem haben wir bereits 2016 als erster deutscher Lotterievermittler die Deutsche Fernsehlotterie, die traditionsreiche Sozialotterie zugunsten hilfsbedürftiger Menschen, in unser Produktangebot aufgenommen, womit wir indirekt weitere soziale und gesellschaftliche Projekte unterstützen.

Bei der von uns aufgelegten Spielgemeinschaft "Das Grüne Glück" können unsere Kundinnen und Kunden mit dem Erwerb von Anteilen das Pflanzen von Bäumen in Entwicklungsländern unterstützen, da wir je verkauftem Spielgemeinschaftsanteil einen Baum, bei zwei Anteilen drei Bäume und bei vier Anteilen acht Bäume spenden. Im Geschäftsjahr 2022 wurden dadurch mit Hilfe unseres Projektpartners "Eden Reforestation Projects" mehr als 243.000 Bäume (2021: 209.000 Bäume) durch die heimische Bevölkerung gepflanzt. Seit Start der Spielgemeinschaft sind es bereits mehr als 680.000 Bäume. So bietet dieses Projekt neben einem aktiven Einsatz gegen den Klimawandel auch Erwerbsperspektiven für die lokale Bevölkerung.

Mit der Soziallotterie freiheit+, die ZEAL im Auftrag der Bildungs-Chancen gGmbH entwickelt hat, fördern wir seit März 2020 Bildungsprojekte in Deutschland und der ganzen Welt. Sie soll es Menschen ermöglichen, ihre individuellen Potenziale zu entfalten – ein Ziel, dessen Erreichen letztendlich der gesamten Gesellschaft zugutekommt. Seit 2020 wurden so bereits über € 13 Mio. an Bildungsprojekte vergeben, in 2022 waren es allein € 5,9 Mio. (2021: € 5,4 Mio.). Gefördert werden dabei Projekte der drei Initiatoren Stifterverband, SOS-Kinderdörfer weltweit und Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, aber auch zahlreiche Projekte freier Träger. Im Jahr 2022 konnten wir insgesamt 69 Bildungsprojekte (2021: 103; 2020: 51) unterstützen.

SOZIALE STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

ZEAL ist aufgrund der Unternehmensgröße nicht unmittelbar durch das Lieferkettengesetz verpflichtet. Trotzdem achten wir bei der Auswahl unserer Vertragspartner sorgfältig auf mögliche Risiken für die Verletzung von Menschenrechten.

Unsere Vertragspartner haben ihren Firmensitz insbesondere in der EU und den USA und erbringen weitestgehend elektronische Dienstleistungen. Die in diesen Ländern geltenden hohen Standards gewährleisten die Einhaltung der Menschenrechte in hohem Maß. Zudem bestehen bei der Erbringung elektronischer Dienstleistungen nur sehr geringe Risiken für die Verletzung von Menschenrechten in der Lieferkette. Zum aktuellen Zeitpunkt haben wir daher noch keine konkreten Risikoanalysen veranlasst. Wir verlangen aber von unseren Geschäftspartnern, dass sie die in unserem ZEAL Code dargelegten Grundsätze und Anforderungen zu sozialen, ökologischen, und Governance-Themen erfüllen.

Governance

INTEGRITÄT – DIE BASIS FÜR UNSEREN ERFOLG

Wir sind davon überzeugt, dass ethisches Verhalten und wirtschaftlicher Erfolg kein Widerspruch sind. Ein integres Geschäftsgebaren sichert unsere Reputation als vertrauenswürdiger und zuverlässiger Geschäftspartner. Integrität bedeutet, das Richtige zu tun, auch wenn niemand zuschaut. Diesen Kern haben wir in unserem 2022 ins Leben gerufenen ZEAL Code klar definiert und dabei auch festgelegt, wie uns dieser Wert im Arbeitsalltag in der Zusammenarbeit untereinander und mit anderen Interessengruppen wie unseren Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern oder Investoren leiten soll.

Unsere Reputation als vertrauenswürdiger und zuverlässiger Geschäftspartner ist ein wichtiger Faktor für nachhaltigen Erfolg. Daher soll unser Verhalten, unsere Kommunikation und alle anderen Interaktionen mit unseren Interessengruppen das Vertrauen in uns stärken. "Compliance" bedeutet im weitesten Sinne "Einhaltung von Regeln". Für ZEAL bedeutet dies die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Regulierungen und internationaler Richtlinien, insbesondere des Glücksspielstaatsvertrags, der EU-DSGVO, der IT-Sicherheit, der Finanzvorschriften.

Unsere eigenen Richtlinien und Policies, allen voran unser ZEAL Code (Code of Ethics) zeigen auf, wie wir unsere Werte leben wollen und wie wir die Einhaltung von Regeln in unserem Alltag sicherstellen können.

Wir setzen uns nachdrücklich für die Schaffung eines Arbeitsumfelds und einer Arbeitskultur ein, die ethisches Verhalten fördert und Compliance-Verstöße verhindert. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und sich persönlich für die Einhaltung der Gesetze und unserer internen Richtlinien verantwortlich fühlen. Integrität bedeutet für uns, nach bestem Wissen und Gewissen die richtige Entscheidung in Einklang mit unseren Werten und ethischen Erwartungen zu treffen, auch wenn es keine schriftlichen Regeln gibt, und zu sagen, wenn etwas gegen das Rechtsempfinden verstößt.

Aufsichtsrat und Vorstand haben gemäß § 161 AktG eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben und den Aktionären auf der Website der Gesellschaft (zealnetwork.de) dauerhaft zugänglich gemacht.

COMPLIANCE MANAGEMENT

Compliance bedeutet für uns die Reduktion rechtlicher Risiken, die Sicherung unserer Reputation und die Steuerung unserer Unternehmenskultur. ZEAL hat mehrere Richtlinien, die auf dem ZEAL Code basieren und dem gesamten ZEAL-Team als Leitfaden dienen, um in schwierigen Situationen die richtige Entscheidung treffen zu können. Ein Beispiel sind unsere Regeln zur Annahme oder Gewährung von Einladungen und Geschenken von Geschäftspartnern. Ein anderes Beispiel ist das Vier-Augen-Prinzip bei Finanzfragen.

Wir haben ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt, das aus einer Reihe von Maßnahmen und Prozessen besteht, die auf dem etablierten Prüfungsstandard IDW PS 980 basieren. Es unterstützt unser Ziel, nach ethischen Grundsätzen zu handeln und alle geltenden Gesetze, internen Regelungen und Selbstverpflichtungen einzuhalten. Wir achten insbesondere auf die Einhaltung der Vorgaben in den Bereichen Glücksspielregulierung, Datenschutz, IT-Sicherheit, Wettbewerb, Korruption und Betrug, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und allgemeine Nichtdiskriminierung.

Unsere Maßnahmen sind datenbasiert und das Ergebnis einer gründlichen, regelmäßig wiederholten Risikoanalyse (siehe Kapitel Risiko Management). Außerdem beobachten wir ständig die Entwicklung der rechtlichen Anforderungen. So wird die Effektivität und Effizienz unseres Content Management Systems kontinuierlich sichergestellt. Regelmäßige Informationsveranstaltungen und Schulungen sorgen dafür, dass das gesamte ZEAL-Team immer auf dem neuesten Stand ist, und jeder ist aufgefordert, (potenziell) unethisches Verhalten in seiner Geschäftsbeziehung mit ZEAL an unser Compliance-Team zu melden. Unser Compliance Team steht ständig über unsere internen Kontaktmöglichkeiten für Compliance-bezogene Fragen zur Verfügung. Die eingehenden Fragen werden dokumentiert und analysiert, um auf deren Basis das CMS kontinuierlich zu verbessern.

Alle Führungskräfte sind dazu im Sinne eines "Tone at the top" verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und ihre Haltung eine Kultur des Risikomanagements vorzuleben, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu anhält, geltende Regelungen einzuhalten und Verstöße zu vermeiden. Führungskräfte, deren Verantwortungsbereiche mit besonders sensiblen Compliance-Themen zusammenhängen, treffen sich regelmäßig zu Workshops, um mögliche Risiken zu analysieren und zu bewerten sowie entsprechende risikoreduzierende Maßnahmen festzulegen. Der Compliance-Beauftragte ist für die Koordination dieser Workshops und für das gesamte CMS verantwortlich und berichtet direkt an den Vorstand.

Nach der Geschäftsordnung für den Vorstand, § 8 Abs. 3, soll der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance informieren. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Die Informations- und Berichtspflicht gegenüber dem Aufsichtsrat obliegt dem gesamten Vorstand unter Koordination des Vorstandsvorsitzenden. Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat erfolgen in der Regel in Textform. Sachdienliche Unterlagen, insbesondere der Jahresabschluss, der Konzernabschluss und der Prüfungsbericht, sind den Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor der Sitzung zuzuleiten. Des Weiteren sind wirtschaftliche, leistungsbezogene Komponenten Teil unseres Vergütungssystems des Vorstands. Die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in das Vergütungssystem wird derzeit geprüft. Die Vergütung unseres Vorstands ist im finanziellen Teil dieses Berichts aufgeführt.

Eine schlagkräftige Strategie zur Prävention und Vermeidung von Compliance-Risiken erfordert darüber hinaus geeignete, informierte und unabhängige Kontrollinstanzen. Zentrale Bedeutung kommt hier neben einer ausgewiesenen Branchenexpertise für unser Tätigkeitsfeld und damit zusammenhängende spezifische Erfordernisse und Gefahren unserem Aufsichtsrat zu. Die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats steht im Einklang mit dem deutschen Aktienrecht und Vorgaben zur Corporate Governance.

Weitere konkrete Maßnahmen zur Sicherstellung integrer Unternehmenstätigkeit sowie Daten beispielsweise zu Verstößen oder Beschwerden sind in den Kapiteln zu fairem Wettbewerb, Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Lobbyismus und Risikomanagement bei ZEAL aufgeführt. Nachstehend weisen wir zudem wesentliche Kennzahlen zu unserem Compliance-Management aus. Die Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen weisen wir ausführlich und gemäß IAS 24 (Related Party Disclosures) in Anhangangabe 30 zum Konzernabschluss aus. Vollständige Angaben zum Geschäftsjahr 2021 sind im Geschäftsbericht 2021, ebenfalls im Abschnitt 30 des Anhangs, aufgeführt.

FAIRER WETTBEWERB

Der Lotteriemarkt in Deutschland ist streng reguliert und wird von den 16 staatlichen Gebietsmonopolen der Landeslotteriegesellschaften des Deutschen Lotto- und Totoblocks (DLTB) dominiert. Wir schätzen die Freiheit des Wettbewerbs und setzen uns für faire Bedingungen für alle Marktteilnehmer ein, denn diese gewährleisten uns und unseren Mitbewerbern, Innovationen voranzutreiben und gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen einzuhalten. Wir halten die gesetzlichen Vorgaben zum fairen Wettbewerb ein und legen diese unserem Managementansatz zugrunde. Als gewerblicher Spielvermittler bietet ZEAL eine vom staatlichen Eigenvertrieb unabhängige Alternative, staatliche Lotterien und andere Glücksspielprodukte über ein einheitliches Angebot zu nutzen. ZEAL befolgt dabei die in der Bundesrepublik Deutschland und in der EU gültigen Gesetze und Vorschriften, insbesondere die glücksspiel- und wettbewerbsrechtlichen Anforderungen.

Wir treffen keine Preisabsprachen, legen keine Absatzquoten oder die Aufteilungen von Märkten fest noch dulden wir ein solches Gebaren. Wir halten uns auch an das UWG und akzeptieren keine wettbewerbsverfälschenden Handlungen wie beispielsweise die Herabsetzung von Mitbewerbern oder den Einsatz irreführender Werbung (siehe auch Abschnitt Verantwortungsvolles Marketing). Zu unserem Managementansatz gehört ebenfalls, dass wir Vereinbarungen mit Lieferanten oder Kundinnen und Kunden immer eindeutig treffen und diese im Rahmen von Verträgen dokumentieren. Mündliche oder gar verdeckte Nebenabreden werden nicht geduldet und haben auch keine Gültigkeit. Zudem schließen wir wettbewerbswidriges Verhalten durch unseren ZEAL Code (Verhaltenskodex/Code of Ethics) aus und stellen ein Hinweisgebersystems (Whistleblower System) zur anonymen Anzeige etwaiger Verstöße bereit.

Da Fairness im Wettbewerb für uns von großer Bedeutung ist, haben wir zudem eine Partnerschaft mit der Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e. V. (Wettbewerbszentrale), einer bundesweit und grenzüberschreitend tätigen Selbstkontrollinstitution zur Durchsetzung des Rechts gegen den unlauteren Wettbewerb, geschlossen. Die Wettbewerbszentrale steht uns vor allem bei wettbewerbsrechtlichen Fragestellungen beziehungsweise bei Fragen zur rechtlichen Praxis im Wettbewerb als Berater zur Verfügung. Dies ermöglicht uns unter anderem, wettbewerbsrechtliche Risiken frühzeitig zu erkennen und zu managen. Auf diese Weise kommen wir auch unserer sozialen Verantwortung nach, uns für faire Geschäftsbeziehungen und einen fairen Wettbewerb in unserer Branche einzusetzen.

In den vergangenen drei Jahren hatten wir keinerlei Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens und auch keine anderen monetären Verluste, die aus unethischem oder rechtswidrigem Verhalten resultierten.

GEGEN KORRUPTION UND GELDWÄSCHE

Insbesondere dem im Glücksspielsektor höheren Risiko für Geldwäsche begegnen wir durch eine Vielzahl an Maßnahmen, die neben einem engmaschigen Monitoring, die kontinuierliche Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein anonymes Meldesystem als Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems umfassen.

Korruption und Geldwäsche stellen im In- wie im Ausland Straftaten dar, die wir nicht dulden und die ein Risiko für unsere Reputation darstellen. Wir tolerieren keine Form der Korruption, wie Bestechung, Untreue, Geldwäsche, Erpressung oder andere Formen korrupten Verhaltens. Vor allem akzeptieren wir nicht, dass unser Lotterie-Angebot zu vorstehenden Zwecken missbraucht wird. Daher fordern wir auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, uns Verstöße und Fehlverhalten unverzüglich mitzuteilen. Wir verfolgen jeden Versuch der unrechtmäßigen Einflussnahme und Korruption umgehend und schließen dabei auch die Beendigung der Zusammenarbeit nicht aus.

Unser Managementansatz basiert auf unserem ZEAL Code. Zudem fördern wir eine offene Unternehmenskultur, in der unsere Belegschaft "mutig denken" und offen Bedenken äußern kann. Es soll für jeden immer möglich sein, etwaige Zweifel am korrekten Verhalten anderer im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs frei auszusprechen. Dazu stehen verschiedene Kanäle und Möglichkeiten offen: Tatsächliche oder vermutete Verstöße sowie Bedenken können wahlweise gegenüber Vorgesetzen geäußert, direkt an den Vorstand gerichtet oder anonym über unser öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System) unter zeal.whistleblowernetwork.net übermittelt werden.

Unsere Hinweisgeberrichtlinie (Whistleblower-Policy) ist ebenfalls öffentlich über unser Hinweisgebersystem zugänglich. Das System ist in allen für ZEAL-Angestellte relevanten Sprachen verfügbar. Darüber hinaus können Hinweise auch per E-Mail an ethics@zealnetwork.de übermittelt werden. Alle Hinweise werden von der Compliance-Abteilung unter Hinzuziehung von externen Compliance-Spezialisten bearbeitet und die nötigen Schritte in die Wege geleitet. Hinweisgeber werden durch uns nicht denunziert, benachteiligt, bestraft oder anderweitig belangt.

Weiterhin führt die Lotto24 AG jährliche Prüfungen des Geldwäscherisikos durch. Über die LOTTO24 AG werden die Endkundenangebote in Deutschland vertrieben. Die letzte Prüfung fand im März 2022 statt und erfolgte im Einklang mit den Vorgaben des ISO Standards 31000.

Wir berücksichtigen dabei insbesondere die von der Nationalen Risikoanalyse der Bundesrepublik Deutschland 2018/2019 identifizierten Bereiche:

- Hohe Geldwäschebedrohung bei gleichzeitig niedrigem Risiko einer Terrorismusfinanzierung
- Verschleierungen durch eine hohe Zahl an Transaktionsmöglichkeiten beim Online-Spiel, beispielsweise durch Nutzung mehrerer Zahlungskonten unterschiedlicher Zahlungsanbieter
- Missbrauch von Spielkonten für illegal erworbene Gelder
- Falschdeklaration von Auszahlungen als Glücksspielgewinn

Zur weiteren Vermeidung beziehungsweise Reduzierung von Zahlungsbetrug haben wir die Abteilung "Payment, Fraud and Verification" eingerichtet, welche derzeit fünf Vollzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter umfasst, und haben unsere Geldwäschestrategie im Geldwäschepräventionskonzept der LOTTO24 AG festgeschrieben. Elemente dieser Strategie sind:

- Einführung und Einhaltung von effektiven und effizienten Prozessen zur Geldwäscheprävention für Verwaltung und Tagesgeschäft,
- Entwicklung und Einhaltung angemessener Kontrollmechanismen bezüglich der anwendbaren Gesetze und Regulierungen,
- Einführung und Einhaltung angemessener und effizienter Prozesse zur Meldung geldwäscheverdächtiger Aktivitäten,
- Einführung und Betreuung von Prozessen, die Zuverlässigkeit, Identifizierung und weitere KYC-Anforderungen auf Basis eines risikobasierten Ansatzes steuern, sowie Prozessen, die verstärkte Sorgfaltspflichten in Bezug auf Hochrisikokunden, wie beispielsweise politisch exponierte Personen, erfüllen,
- Einführung und Betreuung von risikobasierten Systemen und Prozessen zur fortlaufenden Überwachung der Spieleraktivitäten,
- Prozesse, nach denen verdächtige Aktivitäten intern und gegebenenfalls an die zuständigen Behörden gemeldet werden,
- Erstellung und Betreuung von ausreichenden Reports für die vorgeschriebenen Mindestzeiträume,
- Einführung und Betreuung von Prozessen, die Identifizierung, Sorgfaltspflichten für und Zuverlässigkeitsprüfungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand eines risikobasierten Ansatzes überprüfen und unterstützen,
- Schulung und Sensibilisierung aller betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
- Bereitstellung von ausreichenden Informationen für Geschäftsführung und Aufsichtsbehörden bezüglich der Einhaltung der festgelegten und/oder sich aus dem Gesetz ergebenden Anforderungen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen über die hier dargelegten Grundsätze und die Möglichkeit, das Whistleblower-System zu nutzen, informiert.

Unser umfassendes Präventionskonzept werden wir zukünftig kontinuierlich überwachen und sämtliche Fälle mutmaßlichen oder verifizierten Fehlverhaltens sowie Meldungen in dieser Sache erfassen.

LOBBYING UND VERBANDSMITGLIEDSCHAFTEN

Lobbyismus als Teilnahme am politischen und gesellschaftlichen Diskurs ist Teil unserer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung. Es liegt im Interesse unseres Unternehmens und unserer Aktionäre, dass wir unsere Perspektive in den politischen Diskurs einbringen und potenziell geschäftsschädigende Streitfragen adressieren – dies immer im Einklang mit unseren Compliance- und Antikorruptionsleitlinien. Dabei verpflichten wir uns den Grundsätzen von Überparteilichkeit, demokratischer Meinungsbildung, Pluralismus und Transparenz. ZEAL unterstützt keine politischen Parteien, Kandidierende und Amtsträger – unser politisches Engagement ist stets themen- und ergebnisbezogen. Dies haben wir in unserem ZEAL Code verankert.

Als Teil unseres Transparenzversprechens machen wir unsere Mitgliedschaft in Verbänden öffentlich. Im Jahr 2022 waren dies:

- Deutscher Lottoverband
- CDU Wirtschaftsrat
- SPD Wirtschaftsforum
- Berufsverband der Compliance Manager
- Wettbewerbszentrale

Wesentliche Themen unserer lobbyistischen Tätigkeiten sind:

- Glücksspielregulierung
- Datenschutz
- Kapital- und Finanzmarktthemen

STRUKTUREN

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet das Schaffen von klaren Zuständigkeiten für ESG-relevante Themenbereiche. ZEAL verfolgt dabei einen systematischen Ansatz und siedelt Verantwortung in unserer Unternehmensführung, aber auch in einzelnen Ressorts mit jeweils voneinander divergierenden Schwerpunkten an. Während unserem Aufsichtsrat die Überwachung unserer ESG-Strategie obliegt, erfüllt der Vorstand die zentrale Leitungsfunktion aller nachhaltigkeitsrelevanten Ziele und Weichenstellungen und deren Nachverfolgung. Auf Basis dieser grundlegenden Entscheidungen findet die Koordination und Implementierung der strategischen Nachhaltigkeitsziele durch unsere Direktoren mit verschiedenen Themenschwerpunkten statt.

Hauptverantwortliche für unsere ESG-Strategie und -Aktivitäten

RISIKOMANAGEMENT

Die frühzeitige Identifikation von Risiken sichert unsere Handlungsfähigkeit und unternehmerische Resilienz. Innerhalb des Unternehmens ist das Risiko- und Chancenmanagement ein zentraler Bestandteil der internen Geschäftsplanung und beeinflusst so alle möglichen Dimensionen unseres Handelns sowohl auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene, als auch im Kontext von Governance und Compliance. Unser Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand, sodass dieser jederzeit über die Lage und die Perspektiven von ZEAL informiert ist.

Unser Managementansatz umfasst klare Verantwortlichkeiten, Prozesse und Instrumente, mit denen wir Risiken frühzeitig erkennen und ihnen adäquat begegnen können. In 2022 haben wir unser Risikomanagement neu und noch datenbasierter ausgerichtet und das KI-basierte Governance, Risk & Compliance Tool "Alyne" eingeführt. Mittels Alyne erfassen wir alle kritischen Unternehmens-Assets, identifizieren, klassifizieren und bewerten Risiken und halten unsere Einstufungen über jährliche Assessments aktuell.

Ein Vorteil unseres Ansatzes ist, dass wir das Risikomanagement in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens angesiedelt und damit umfassender angelegt haben.

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter wird in seinen Entscheidungen durch das softwarebasierte Risikomanagement unterstützt und kann so auf dessen Expertise zurückgreifen, wodurch das ganze Unternehmen kompetent in Bezug zu möglichen und tatsächlichen Risiken aller Prozesse und Entscheidungen handeln kann.

Unser Management sowie unser Aufsichtsrat beurteilten darüber hinaus jeweils mindestens einmal jährlich unsere Risikomanagementprozesse, sodass wir unseren datenbasierten Ansatz mit unseren strategischen Zielen optimal kombinieren können.

Außerdem haben wir im Jahr 2022 begonnen, ein zusätzliches, internes Kontrollsystem (IKS) aufzubauen, das finanzkritische Prozesse, deren Risiken und Kontrollen erfasst. Beide Systeme, Alyne und IKS, sollen in 2023 verbunden werden, um unseren Risikomanagementprozess noch umfassender und sicherer gestalten zu können.

CORPORATE GOVERNANCE STANDARDS

In der nachstehenden Übersicht sind maßgebliche Governance- sowie Reporting- Standards aufgeführt, die wir erfüllen sowie nähere Angaben zu Prüfzyklen.

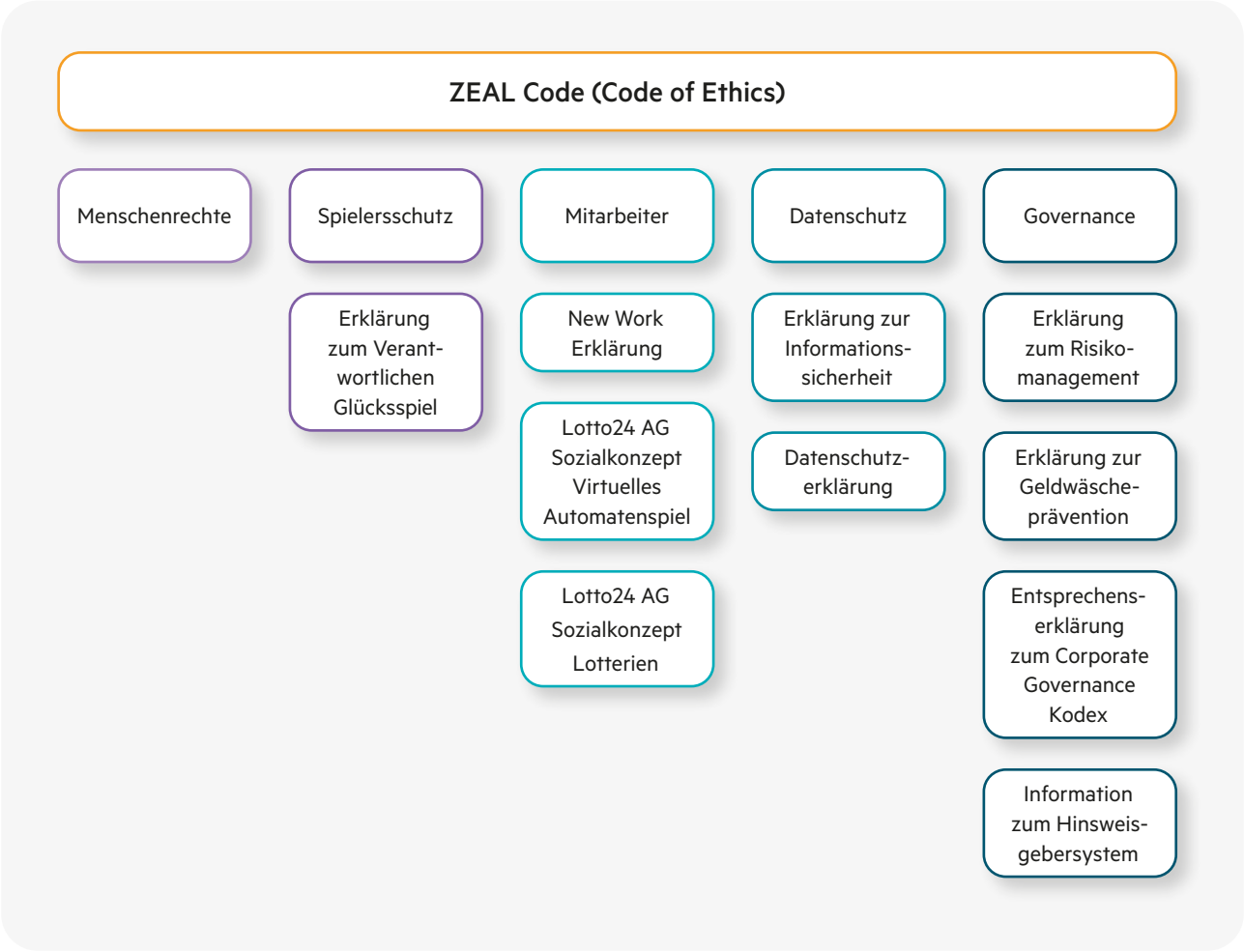
Bereich	Standard
Angewandte Standards für die Prüfung der Rechnungsführung	ISA (International standard on auditing)
Angewandte Standards für die Prüfung von nicht-finanziellen Informationen	ISO27001
Häufigkeit der Prüfung von Finanzinformationen (pro Jahr)	Jährlich mit halbjährlichen Überprüfungen
Häufigkeit der Prüfung von nicht-finanziellen Informationen (pro Jahr)	Jährlich
Angewandte Standards für die Finanzberichterstattung	IFRS (International Financial Reporting Standards)
Angewandte Standards für die nicht-finanzielle Berichterstattung	GRI, ISO27001
Zertifizierung des Business Continuity Management Systems nach einem internationalen Standard	Wir replizieren ständig unsere Daten von unserem primären auf ein sekundäres Rechenzentrum und speichern die Backups an einem externen Standort bei einem externen Anbieter. Unsere Produktionsumgebung wird derzeit in einer hochverfügbaren Cloud-Umgebung betrieben. Im Falle einer Katastrophe können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von jedem beliebigen Ort aus arbeiten. Die Systeme der ZEAL-Gruppe sind größtenteils virtuell und daher jederzeit zugänglich
Zertifizierung des Informationssicherheits-Managementsystems nach einem internationalen Standard	ISO27001
Kontroversen im Zusammenhang mit der Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit von Systemen und Standards	0

ETHISCHE LEITPRINZIPIEN

Die nachstehende Übersicht beschreibt die Gesamtheit unserer Leitprinzipien. Das Fundament bildet dabei unser in 2022 aktualisierter ZEAL Code, der zentrale Verpflichtungen zu allen Themenbereichen, inklusive Korruptionsprävention, Finanzberichterstattung, Umwelt- und Sozialthemen, enthält. Darauf aufbauend haben wir weitere detaillierte Konzepte und Verfahrensweisen in den Bereichen Spielerschutz, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Datenschutz und Governance. Ebenso übersetzen wir zum Beispiel durch interne Richtlinien ("Group Policies") für uns relevante Werte und Gesetze, sodass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag zugleich Anleitung und Orientierung erhalten.

Für weiterführende Informationen in Ergänzung zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir zusammenfassende Beschreibungen unserer Leitprinzipien für die untenstehenden Themenbereiche erstellt. Die jeweiligen Dokumente in der nachstehenden Übersicht können auf unserer Corporate Webseite zealnetwork.de abgerufen werden.

Der ZEAL Code, unsere Leitprinzipien und unsere internen Group Policies sind grundsätzlich konzernweit gültig, mit der Einschränkung unserer Sozialkonzepte (Responsible Gambling Policies), die in der LOTTO24 AG angesiedelt sind, da wir dort den Großteil unserer Produkte vertreiben.



Appendix

GLOSSAR

AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES)

Der AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES) von AccountAbility ist ein allgemein anwendbares Rahmenwerk für die Gestaltung, Bewertung, Umsetzung und Kommunikation eines hochwertigen Stakeholder Engagements.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen. Er wurde zuletzt im Februar 2022 um eine zusätzliche Berichtsoption zur EU-Taxonomie erweitert. Um den DNK zu erfüllen, erstellen Unternehmen eine Erklärung zu 20 DNK-Kriterien und den ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren.

Deutscher Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt die grundlegenden gesetzlichen Vorschriften für die Leitung und Überwachung börsennotierter Gesellschaften in Deutschland dar und nimmt international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung in Form von Empfehlungen auf.

Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)

Die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) ist eine EU-Verordnung, die Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten einheitlich festlegt. Dies gilt für private und öffentliche Verantwortliche in der gesamten EU. Ziel ist es, den Schutz persönlicher Informationen innerhalb der EU zu garantieren und gleichzeitig den freien Datenfluss innerhalb des Europäischen Binnenmarkts zu ermöglichen.

Diversität

Diversität bezeichnet den bewussten Umgang sowie die Akzeptanz und Gleichstellung unterschiedlicher Menschen in Unternehmen, unabhängig von zum Beispiel ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Erneuerbare Energien

Als erneuerbare Energien werden Energiearten bezeichnet, die als nachhaltige Ressourcen gelten, weil sie sich selbst erneuern und somit als Ressource nicht erschöpft werden können. Zu den erneuerbaren Energien gehören zum Beispiel Windenergie, Solarenergie und Wasserkraft. Diese werden auch unter der Kategorie "Grünstrom" zusammengefasst, während "Graustrom" Strom aus Quellen unbekannter Herkunft und Energieträgern bezeichnet.

ESG

E = Umwelt, S = Soziales, G = Governance. ESG bezieht sich auf nicht-finanzielle Faktoren, die Anleger zur Prüfung potenzieller Investitionen verwenden. Sie beziehen sich auch auf die Nachhaltigkeitsauswirkungen und -beiträge eines bestimmten Unternehmens und die damit verbundenen Risiken für das Unternehmen. Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie über ESG-Faktoren berichten.

EU-Ökodesign-Richtlinie

Seit 2005 legt die EU-Ökodesign-Richtlinie einen Rahmen für einheitliche Anforderungen an ökologisches Design von Produkten innerhalb der EU fest. Diese Richtlinie fördert den Markt für effiziente und umweltfreundliche Produkte und ermöglicht erhebliche Einsparungen an Energie und Ressourcen im Bereich Geräte und Produkte.

EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie ist ein umfassendes Klassifizierungssystem der Europäischen Union für nachhaltiges und umweltfreundliches Wirtschaften. Ziel ist es, erstmals ein einheitliches Verständnis der Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen Tätigkeiten in der EU zu schaffen.

Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist der aktuell am weitesten verbreitete Standard zum Bilanzieren von Treibhausgasemissionen. Die Entwicklung des GHG Protocol wird vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) koordiniert.

Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative (GRI) geht auf eine Initiative aus dem Jahr 1997 von CERES, einer US-amerikanischen Investoreninitiative, und der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen zurück. Die GRI ist eine internationale Standardisierungsorganisation für Nachhaltigkeitsberichte. Sie ist international akzeptiert und stellt für Nachhaltigkeitsberichte weltweit den de-facto Standard dar.

Glücksspielstaatsvertrag

In Deutschland wird das Angebot von Lotterien im Internet durch den Glücksspielstaatsvertrag (GlüStV) geregelt. Der aktuelle GlüStV ist seit dem 1. Juli 2021 in Kraft. Der GlüStV hat eine unbestimmte Laufzeit und ist frühestens zum 31. Dezember 2028 von einzelnen Bundesländern kündbar. Der GlüStV beinhaltet spielformübergreifende Vorschriften, die auch für die gewerbliche Spielvermittlung relevant sind.

International Labour Organization (ILO)

Die International Labour Organization (deutsch: Internationale Arbeitsorganisation) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde im Jahr 1919 gegründet. Ziel der ILO ist es, weltweit gültige Arbeits- und Sozialstandards zu definieren.

NACE (französisch: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne)

NACE ist ein System zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen und wurde durch die Europäische Union auf Basis der International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) der Vereinten Nationen entworfen.

OKR (Objectives and Key Results)-Framework

Das Rahmenwerk Objectives and Key Results (OKR) verbindet die Aufgaben von Teams und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Unternehmensstrategien, Plänen und Visionen. Ziele werden in qualitative Objectives und quantitative Key Results unterteilt.

IDW PS 980

Die IDW PS 980 ist ein vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) gesetzter Standard zur Feststellung der Wirksamkeit von Compliance Management Systemen (CMS). Der Standard ist auf die Prüfung von CMS eines Unternehmens unabhängig von der jeweiligen Branche anwendbar.

Science Based Targets initiative (SBTi)

Die Science Based Targets initiative (SBTi) ist eine gemeinsame Initiative des Carbon Disclosure Project, des UN Global Compact, des World Resources Institute und des World Wildlife Fund. Die SBTi unterstützt Unternehmen dabei, sich ehrgeizige Ziele zur Emissionsreduzierung auf der Grundlage der neuesten Erkenntnisse der Klimawissenschaft zu setzen.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sind eine Sammlung von 17 miteinander verknüpften globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung. Sie wurden unter dem Titel "Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (kurz: Agenda 2030)" veröffentlicht. Die Aufforderung an die Unternehmen mitzuwirken, geht vor allem von der internationalen Staatengemeinschaft, in Europa maßgeblich von den EU-Mitgliedsstaaten und der EU-Kommission, von einzelnen Initiativen wie dem UN Global Compact, der Global Reporting Initiative (GRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WB-CSD), aber auch von Investorengruppen aus und findet sich in gesetzlichen Vorgaben sowie entsprechenden Standards wieder.

Wesentlichkeitsanalyse

Eine Wesentlichkeitsanalyse ist ein Verfahren zur Ermittlung der wichtigsten (wesentlichen) wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen und Herausforderungen eines Unternehmens. Grundsätzlich hat eine Wesentlichkeitsanalyse mehrere Funktionen. Sie hilft, die relevanten Stakeholder und damit Adressaten der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu identifizieren. Zudem ermöglicht eine Wesentlichkeitsanalyse eine Priorisierung von Verantwortungsbereichen und Handlungsfeldern und reduziert auf diese Weise die Komplexität. Auch hilft sie bei der Auswahl geeigneter strategischer Ziele, Policies, Zertifizierungen, Kennzahlen oder Ratingschwerpunkte.

GRI Reporting Framework
Disclosure Table

GRI-Indikator		Angabe/Referenz in Report
GRI 2:	**Allgemeine Angaben**	
2-1 a	Rechtlicher Name der Organisation	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-1 b	Rechtsform der Organisation	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-1 c	Hauptsitz der Organisation	Hamburg/Deutschland Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-1 d	Tätigkeitsländer der Organisation	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-2 a	Alle Entitäten der Organisation, die im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-2 b	Wenn die Organisation über einen geprüften Konzernabschluss oder öffentlich zugängliche Finanzinformationen verfügt, müssen die Unterschiede zwischen der Liste der Entitäten, die in der Finanzberichterstattung enthalten sind, und der Liste, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten ist, angegeben werden	Keine Unterschiede Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-3 a	Berichtszeitraum und Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
2-3 b	Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung	1.1.2022-31.12.2022
2-3 c	Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen	23. März 2023
2-3 d	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht
GRI 3:	**Wesentliche Themen**	
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Stakeholder Mapping und wesentliche Themen
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Stakeholder Mapping und wesentliche Themen
3-3	Management von wesentlichen Themen	Stakeholder Mapping und wesentliche Themen
GRI 201:	**Wirtschaftliche Leistung**	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Konzern-Lagebericht
GRI 205:	**Antikorruption**	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Gegen Korruption und Geldwäsche
GRI 206:	**Wettbewerbswidriges Verhalten**	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Fairer Wettbewerb
GRI 207:	**Steuern**	
207-1	Steuerkonzept	Konzern-Lagebericht
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Risikomanagement
GRI 301:	**Materialien**	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Reuse: IT-Hardware

GRI 302:	**Energie**	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unser Stromverbrauch
302-3	Energieintensität	Unser Stromverbrauch
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Unser Stromverbrauch
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Unser Stromverbrauch/Digitale Technologien und Innovation
GRI 303:	**Wasser und Abwasser**	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Unser Wasserverbrauch
303-5	Wasserverbrauch	Unser Wasserverbrauch
GRI 304:	**Biodiversität**	
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Environment
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Unser Ziel: Reduktion und Kompensation von Emissionen
GRI 305:	**Emissionen**	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Unsere CO_2-Emissionen
305-2	Indirekte energiebedingte THGEmissionen (Scope 2)	Unsere CO_2-Emissionen
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Unsere CO_2-Emissionen, (Messung im Gange)
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Unsere CO_2-Emissionen
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Unser Ziel: Reduktion und Kompensation von Emissionen
GRI 306:	**Abfall**	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Reduce: Büroabfälle
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Reduce: Büroabfälle
GRI 401:	**Beschäftigung**	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Mitarbeiterzufriedenheit und Fluktuation; Mitarbeitergewinnung und Bindung von Talenten
401-3	Elternzeit	Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsmodelle
GRI 403:	**Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**	
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeits- und Gesundheitsschutz
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Arbeits- und Gesundheitsschutz

GRI 404:	**Aus- und Weiterbildung**	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden und ihre Entwicklung fördern
GRI 405:	**Diversität und Chancengleichheit**	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversität
GRI 406:	**Nichtdiskriminierung**	**Diversität**
GRI 407:	**Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**	**Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**
GRI 408:	**Kinderarbeit**	**Monitoring und Leitprinzipien**
GRI 409:	**Zwangs- oder Pflichtarbeit**	**Monitoring und Leitprinzipien**
GRI 414:	**Soziale Bewertung der Lieferanten**	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Unser zentraler Verhaltenskodex: Der ZEAL Code
GRI 415:	**Politische Einflussnahme**	**Lobbying und Verbandsmitgliedschaften**
GRI 416:	**Kundengesundheit und -sicherheit**	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Verantwortungsvolles Gambling
GRI 417:	**Marketing und Kennzeichnung**	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Reuse: IT-Hardware
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Compliance Management; Fairer Wettbewerb
GRI 418:	**Schutz der Kundendaten**	**Datenschutz und Datensicherheit**

zealnetwork.de