



CSR-BERICHT

- 39** Vorwort Generaldirektor
- 40** CSR-Strategie
- 44** Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 50** Prävention und Spielerschutz
- 62** Mitarbeiter
- 68** Gesellschaftliches Engagement
- 74** Umwelt und Betriebsökologie
- 78** GRI-Index
- 81** Berichtsparameter und Kontakt
- 82** Unabhängige Bescheinigung

VORWORT

GENERALDIREKTOR



Geschätzte Leserinnen und Leser,

die Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und das Bekenntnis zu nachhaltigem Wirtschaften ist seit jeher elementarer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir sind uns bewusst, dass die Art und Weise, wie wir unser Kerngeschäft betreiben, sich stets an den Grundsätzen der Nachhaltigkeit orientieren muss. Die Berücksichtigung der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Systeme gehört daher zu den Prinzipien, die unser Handeln bestimmen. Zudem erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie den höchsten Verhaltensstandards gerecht werden und gesetzliche Bestimmungen, Branchenrichtlinien sowie unsere Compliance-Richtlinien einhalten.

Als einer der größten integrierten Glücksspielkonzerne weltweit baut unser Geschäftsmodell darauf auf, dass wir Unterhaltung auf höchstem Niveau anbieten, mit der Absicht, verantwortungsvolles und unterhaltsames Spiel in der gesamten Branche zu fördern. Es ist unser erklärtes Ziel, Unterhaltung und modernste Technik stets mit den besonderen Anforderungen der sensiblen Glücksspielbranche in Einklang zu bringen. Deshalb sieht NOVOMATIC Responsible Gaming als eine Kernkompetenz. Wir wollen sichere, faire und verantwortungsvolle Services für alle unsere Kunden anbieten. Hierbei hat unser Responsible Gaming-Programm einen besonders hohen Stellenwert und gilt als eines der strengsten Spielerschutzsysteme

in Europa. Darüber hinaus beinhaltet unser Geschäftsmodell, dass wir nachhaltig Werte für unsere Investoren schaffen, unsere Finanzstärke erhalten und ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Nach diesem Selbstverständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung und nachhaltigem Wirtschaften richten wir unsere Geschäftstätigkeit aus. NOVOMATIC strebt nachvollziehbar danach, Sozial-, Umwelt- und Governance-Aspekte transparent in das Kerngeschäft zu integrieren. Wir verpflichten uns dazu in unserem CSR (Corporate Social Responsibility)-Leitbild und unserem Code of Conduct.

Im Berichtsjahr 2013 haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen: Etwa mit unserem Stakeholder-Dialog zum Thema „Verantwortungsvolles Spiel mit Vergnügen“, einer breiten Online-Befragung interner und externer Stakeholder zu unserem Nachhaltigkeitsmanagement, einer umfassenden Bestandsaufnahme und Analyse unseres Nachhaltigkeitsengagements unter Einbindung von Nachhaltigkeitsexperten sowie einer Weiterentwicklung unseres Compliance-Systems.

Darauf aufbauend setzten wir klare Schritte zur Erweiterung unseres CSR-Engagements, indem wir den Austausch mit unseren Stakeholdern verstärkten und unser Nachhaltigkeitsmanagement in jenen Bereichen verbesserten, die von unseren Stakeholdern als besonders wesentlich erachtet werden.

Auf den kommenden Seiten möchten wir Ihnen zeigen, wie ökonomischer Erfolg, verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesellschaftliches Engagement in eine konstruktive Wechselwirkung treten können.

Wir sind sehr an Ihrer Meinung zu unserem CSR-Engagement interessiert. Insofern stellt dieser Bericht auch ein Angebot zu einem offenen und konstruktiven Dialog dar. Wir laden Sie dazu ein, uns auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu begleiten und wünschen Ihnen eine interessante und inspirierende Lektüre.

Ihr

Dr. Franz WOHLFAHRT
 Generaldirektor
 NOVOMATIC AG



Andrea EIBL
Bürokauffrau

NOVOMATIC geht von einem Nachhaltigkeitsverständnis aus, das die Bereiche Unternehmensführung, Glücksspiel, Gesellschaft, Arbeitgeber, Umwelt sowie den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen beinhaltet. Wir sind davon überzeugt, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung entscheidend für den langfristigen Geschäftserfolg des Unternehmens ist. Neben der Einhaltung der in unserem Code of Conduct formulierten professionellen Standards und ethischen Grundwerte bildet daher die Orientierung an den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung die Basis unserer Unternehmenstätigkeit. Wir verstehen darunter verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln für langfristigen ökonomischen Erfolg im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft.

CSR-Leitbild und strategische Handlungsfelder

Dementsprechend haben wir unser Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung und nachhaltigem Wirtschaften in unserem CSR-Leitbild als Handlungsanleitung und Vorgabe für alle Unternehmensbereiche zusammengefasst. Dieses steht interessierten Leserinnen und Lesern unter www.novomatic.com/csr zum Download zur Verfügung. Wir fokussieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten entsprechend unseren fünf strategischen Handlungsfeldern, nach denen wir zugleich den vorliegenden Bericht strukturiert haben.

1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unser Verständnis: Verantwortungsvolle Unternehmensführung steht für uns für unternehmerische Verantwortung in der Glücksspielbranche und für eine betriebswirtschaftliche und verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit, Konkurrenzfähigkeit, gezieltes Wachstum, eine langfristig wertorientierte Investitionsstrategie sowie faire und sichere Kundenbeziehungen.

Unser Ansatz: Unsere wichtigste Verantwortung sehen wir darin, NOVOMATIC langfristig erfolgreich zu führen. Kompetenz, verantwortungsvolles Handeln und die Geschäfte zukunftsfähig im Sinne unserer Kunden und Anspruchsgruppen zu leiten, sind die Basis für unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Das kommt unseren Kunden, Investoren und Mitarbeitern sowie der Gesellschaft insgesamt zugute.

2. Prävention und Spielerschutz

Unser Verständnis: NOVOMATIC steht für Unterhaltung auf höchstem technischen und verantwortungsvollen Niveau. Responsible Gaming, also umfassende Prävention und konsequenter Spielerschutz, bildet die wichtigste Säule unseres Nachhaltigkeitsmanagements, um unseren Kunden Spielen in einem sicheren, fairen und verantwortungsvollen Rahmen zu ermöglichen.

Unser Ansatz: Von einem weltweit tätigen Glücksspielanbieter erwarten Kunden zu Recht transparente Information über die Risiken von Glücksspiel, Hilfestellungen für den maßvollen Umgang mit Glücksspiel, Jugendschutz und wirksame Schutzmechanismen bei problematischem Spielverhalten. 2012 haben wir den Responsible Gaming Codex als verbindliche Vorgabe herausgegeben, um offenzulegen, wie wir Responsible Gaming handhaben.

3. Mitarbeiter

Unser Verständnis: Qualifizierte, zufriedene und motivierte Mitarbeiter sowie Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur sind für uns als international tätiges Unternehmen von herausragender Bedeutung. Zudem bedeutet Nachhaltigkeit im Personalwesen für uns die Sicherung von qualifizierten und engagierten Fach- und Führungskräften durch eine vorausschauende Personalentwicklung als attraktiver Arbeitgeber.

Unser Ansatz: Mit sicheren und motivierenden Arbeitsbedingungen, interessanten Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie ausgeprägten Karrierechancen in einem vielfältigen Arbeitsumfeld positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir unterstützen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter mit gezielten Maßnahmen.

Zugleich ist es unser Anspruch, Arbeitsplätze zu sichern und unser Bekenntnis zum österreichischen Unternehmenssitz aufrecht zu erhalten.

4. Gesellschaftliches Engagement

Unser Verständnis: Gesellschaftliches Engagement ist für uns eine wichtige Aufgabe unserer Verantwortung als erfolgreiches Unternehmen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wir verstehen es als unsere Verpflichtung, den unternehmerischen Erfolg mit der Gesellschaft zu teilen und auf diese Weise zu einem solidarischen Miteinander beizutragen.

Unser Ansatz: Wir verstehen uns nicht nur als erfolgreiches Unternehmen, sondern auch als Mitglied der Gesellschaft (Corporate Citizen). Dementsprechend nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. Wir engagieren uns aktiv für Vielfalt, Integration und Bildung. Zudem treten wir engagiert und gezielt als Förderer von Kunst, Kultur, Wissenschaft und Sport auf.

5. Umwelt und Betriebsökologie

Unser Verständnis: Wir orientieren uns am sorgsamem Umgang mit Ressourcen und an der Minimierung der Umweltbeeinträchtigungen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb.

Unser Ansatz: Wir sind bestrebt, die Umweltauswirkungen und -belastungen durch unsere Geschäftstätigkeiten so gering wie möglich zu halten und damit direkten und indirekten Einfluss auf eine effiziente Ressourcen- und Energienutzung sowie umwelt- und klimarelevante Emissionen zu nehmen. Wir verfolgen diesen Ansatz durch ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem sowie möglichst effiziente Produkte.

CSR-Organisation: organisatorische Verankerung von CSR im Unternehmen

CSR ist für uns nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern eine strategische Herausforderung, die unser unternehmerisches Handeln beeinflusst. Die Koordination und übergeordnete Steuerung der CSR-Themen erfolgt durch eine eigene Abteilung unter der Leitung von Dr. Monika Poeckh-Racek. Sie ist direkt dem Vorstand in Person von Generaldirektor Dr. Franz Wohlfahrt berichtspflichtig. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Vertreter aus den jeweiligen Fachbereichen – etwa Responsible Gaming, Compliance, Umweltmanagement etc. Diese stehen in regelmäßigem Austausch im Rahmen von eigenen Abstimmungs-, Informations- und Managementmeetings (beispielsweise CSR-Jour Fixe).

Stakeholder-Einbindung und -Dialog

Für NOVOMATIC ist Corporate Social Responsibility ein kontinuierlicher Entwicklungs- und Verbesserungsprozess. Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist für uns daher ein sehr wichtiger Baustein des Nachhaltigkeitsmanagements. Unser Hauptanliegen besteht darin, einen systematischen Austausch mit unseren Stakeholdern zu etablieren. So erhalten wir ein besseres Bild von deren Erwartungen und Vorstellungen zu unserer Unternehmensführung und können unser Nachhaltigkeitsmanagement daran ausrichten. Diese Stakeholder-Einbindung ermöglicht es uns, die wesentlichen Handlungsfelder, Ziele und Leistungen unseres Nachhaltigkeitsengagements entsprechend zu bestimmen. Zudem sind wir davon überzeugt, dass der Erfolg von NOVOMATIC zu einem großen Teil von den Beziehungen zu den wichtigen Anspruchsgruppen wie Kunden, Investoren und Mitarbeitern abhängt.

Unsere Stakeholder

Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts haben wir unsere identifizierten Anspruchsgruppen überprüft und neu bewertet. Im Rahmen dieser breit gefächerten Stakeholder-Landschaft haben wir uns auf jene Anspruchsgruppen konzentriert, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden bzw. diese selbst beeinflussen können.

Unter Stakeholdern verstehen wir all jene Menschen und Organisationen, die im Zusammenhang mit der direkten oder indirekten Geschäftstätigkeit begründete Anliegen und Ansprüche gegenüber NOVOMATIC haben. Die wichtigsten Stakeholder sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Eigentümer und Investoren, Lieferanten und Geschäftspartner sowie Vertreter von Medien und Organisationen aus den Bereichen Kultur, Kunst, Wissenschaft, Bildung und Sport. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer wesentlicher Anspruchsgruppen, mit denen eine wechselseitige und mehr oder weniger regelmäßige Beziehung besteht. Einen hohen Stellenwert haben unter diesen Stakeholdern besonders jene, die mit uns gemeinsam Möglichkeiten ausarbeiten, um unser Nachhaltigkeitsmanagement zu verbessern und Nachhaltigkeitsrisiken zu mindern. Dazu zählen etwa nationale und internationale Verbände, Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Politik sowie die Gemeinden an unseren Standorten. Unsere komplette Stakeholder-Landkarte ist unter www.novomatic.com/csr abrufbar.

Direkte Kommunikation mit unseren Stakeholdern und die Einladung zum offenen Dialog, um wichtige Themen und Heraus-

forderungen zu identifizieren und durch konkrete Maßnahmen nachvollziehbare Ergebnisse zu erzielen – das ist der Ansatz, der unseren Stakeholder-Beziehungen zugrunde liegt. Diese Vorgehensweise orientiert sich an den im Stakeholder Engagement Standard AccountAbility 1000 (AA1000AS) definierten Prinzipien – Inklusivität, Wesentlichkeit und Reaktivität – nach denen wir unser Stakeholder-Management ausrichten:

- Inklusivität bedeutet die gezielte und systematische Einbeziehung der Stakeholder.
- Wesentlichkeit meint die gemeinsame Identifikation relevanter Themen mit den Stakeholdern.
- Reaktivität heißt die systematische Reaktion auf die Impulse der Stakeholder.

Systematische Einbindung

NOVOMATIC pflegt die Kommunikation mit Kunden, Mitarbeitern, Investoren, Aufsichtsbehörden und anderen Anspruchsgruppen, um deren Erwartungen und Interessen zu kennen, unsere Position darzulegen und gemeinsam tragfähige Lösungen für relevante Herausforderungen zu erarbeiten. Dabei ist es der Anspruch von NOVOMATIC, Fragen, Anregungen, Kritik und Anliegen, die an das Unternehmen herangetragen werden, direkt, offen und so transparent wie möglich zu begegnen.

Für den Austausch mit den Anspruchsgruppen hat NOVOMATIC im Berichtsjahr 2013 verschiedene Dialogformate eingesetzt. Wir haben unter anderem Online- und Printmedien sowie den Versand unseres Geschäftsberichts als Informationskanäle genutzt und beteiligen uns regelmäßig an Initiativen der Branche. Schwerpunkte 2013 waren neben unserem jährlichen Stakeholder-Dialog eine umfassende Online-Befragung zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements und der CSR-Berichterstattung besonders berücksichtigen.

Die zentralen Dialogformate waren:

- Stakeholder-Dialog 2013 zum Thema „Verantwortungsvolles Spiel mit Vergnügen: Herausforderungen und Chancen der ebenso sensiblen wie populären Dienstleistung Glücksspiel“. Dieser fand im Dezember 2013 mit acht externen Experten und zwei NOVOMATIC-Vertretern statt. Der Dialog wurde von einem unabhängigen Dritten moderiert. Ziel war ein kritischer und offener Dialog zur qualitativen Identifikation und Bewertung von Herausforderungen und Chancen zum Thema.

- Online-Umfrage unter 1.500 Vertretern von externen und internen Anspruchsgruppen zu den relevanten Themen einer nachhaltigen Entwicklung von NOVOMATIC. Insgesamt haben knapp neun Prozent der Befragten vollständig geantwortet.

Damit die Ergebnisse dieser Dialoge in eine Wesentlichkeitsmatrix überführt werden konnten, verwendete NOVOMATIC standardisierte Fragebögen. Dazu wurden mithilfe von internen und externen Quellen (Branchenstudien, Nachhaltigkeitsratings, Anforderungen von Berichtsstandards, Trendstudien etc.) zunächst eine Vielzahl an Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die für NOVOMATIC relevant sein könnten. Aus diesen wurden durch interne Diskussion sowie durch Einbindung von externen Nachhaltigkeitsexperten (Firma plenum - gesellschaft für ganzheitlich nachhaltige entwicklung gmbh) 35 übergeordnete Themen gebündelt bzw. ausgewählt. Diese 35 Nachhaltigkeitsthemen wurden dann im Rahmen eines Fragebogens hinsichtlich der Relevanz für NOVOMATIC einer Bewertung unterzogen.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeits- und CSR-Themen

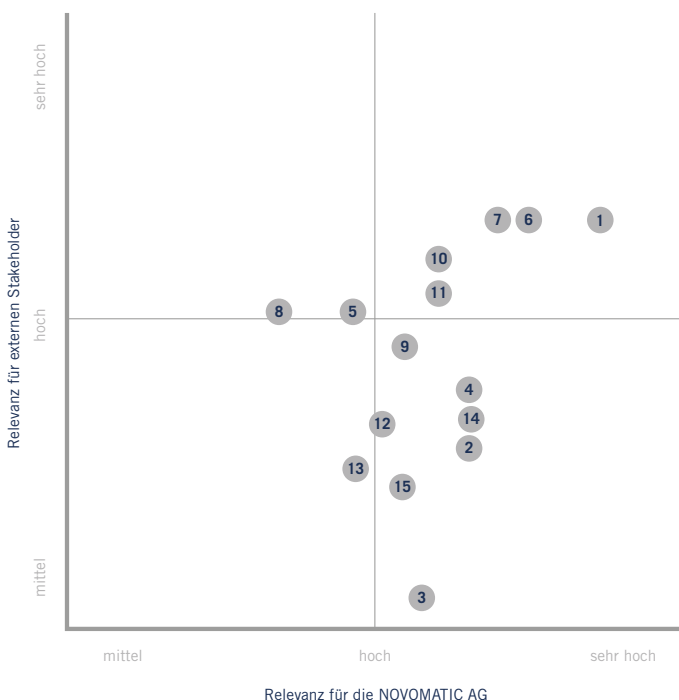
Die aus dieser systematischen Stakeholder-Befragung definierten Schwerpunkte haben wir mit einem kleinen Team, bestehend aus internen und externen Experten, diskutiert und gewichtet sowie in der Folge mit der Geschäftsführung abgestimmt. Das Ergebnis in Form einer Bewertung der Relevanz wesentlicher

Nachhaltigkeitsthemen haben wir in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst. Die Matrix beinhaltet 15 Schwerpunktbereiche, die sich zusammengefasst aus der Stakeholder-Befragung zur Wesentlichkeit ergeben und die wir unseren fünf strategischen Handlungsfeldern zugeordnet haben. Wir werden diese zukünftig regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls durch neue Erkenntnisse und Veränderungen ergänzen bzw. adaptieren.

Die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix zeigt, dass die Themen „Governance und Compliance“, „Responsible Gaming“, „Schutz der Kundendaten“ sowie die Mitarbeiterthemen „Zufriedenheit der Mitarbeiter“ und „Diversity“ die höchste Relevanz haben. Aus Sicht von NOVOMATIC sind zudem noch die Themen „Fairer Wettbewerb“, „Innovation“ sowie „Kunst, Kultur-, Wissenschafts- und Sportförderung“ von hoher Relevanz.

Relevanz für die Berichterstattung

Alle Themen der Matrix stellen die wesentlichen Herausforderungen und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf unser eigenes Unternehmen und auf das Unternehmensumfeld dar. Als Schwerpunktbereiche unterstützen sie uns, nachhaltige Chancen und Risiken für NOVOMATIC zu nutzen oder zu vermeiden. Sie finden dementsprechend Eingang in den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Wir beabsichtigen, zukünftig unser Nachhaltigkeitsmanagement entsprechend der identifizierten wesentlichen Themen mit durchgängigen sowie nachvollziehbaren bzw. messbaren Maßnahmen konsequent zu verbessern.



Verantwortungsvolles Wirtschaften

1. Corporate Governance & Compliance
2. Fairer Wettbewerb und Geschäftsgebaren
3. Regionalwirtschaftliche Verankerung
4. Innovation
5. Stakeholder-Einbindung

Prävention und Spielerschutz

6. Responsible Gaming und Konsumentengesundheit
7. Schutz der Kundendaten
8. Verantwortungsvolles Marketing

Mitarbeiter

9. Sichere Beschäftigung und qualifizierte Arbeitskräfte
10. Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter
11. Diversity

Umwelt und Betriebsökologie

12. Betriebliches Umweltmanagement
13. Produktökologie

Gesellschaftliches Engagement

14. Kunst-, Kultur-, Wissenschafts- und Sportförderung
15. Förderung von Vielfalt und Bildung



Mag. Christine KNOTZ
Assistentin Konzern-Rechtsabteilung



AUS SICHT DER STAKEHOLDER RELEVANT

Entsprechend der NOVOMATIC-Wesentlichkeitsmatrix sind im Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

Nachhaltigkeitsthema	Betroffene Anspruchsgruppen
1 Compliance und Antikorruption	Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Regulatoren
2 Fairer Wettbewerb und faires Geschäftsgebaren	Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner
3 Regionalwirtschaftliche Verankerung	Mitarbeiter, Angehörige, lokale Gemeinschaften
4 Innovation	Eigentümer, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten
5 Stakeholder-Einbindung	Alle relevanten Stakeholder-Gruppen

WICHTIGSTE MASSNAHMEN 2014 AUF EINEN BLICK

- Vermehrte Akquisition internationaler Investoren
- Verstärkter Kapitalmarktfokus
- Erhöhung der Awareness zu Compliance-Themen
- Konzernweite Implementierung einer Compliance-Plattform

Ökonomische Stabilität

Für NOVOMATIC sind technologischer Wandel, Wirtschaftswachstum und positive Änderungen von regulatorischen Rahmenbedingungen die Treiber des Geschäfts, da sie neue Märkte und Geschäftschancen eröffnen. Allerdings gibt es auch damit verbundene Risiken, mit denen es verantwortungsvoll umzugehen gilt. Nur ein Unternehmen, das ein klares Bekenntnis zur Nachhaltigkeit hat, indem es Chancen für alle seine Stakeholder bestmöglich nutzt, Risiken minimiert und seine Werte konsequent in der Unternehmensführung lebt, kann sich diesen Herausforderungen stellen.

NOVOMATIC ist als integrierter Glücksspielkonzern auf stetiges und kontrolliertes Wachstum ausgerichtet, um langfristig Wert für alle Stakeholder zu schaffen. Das Unternehmen wächst sowohl durch selektive Akquisitionen als auch durch organisches Wachstum unter Beibehaltung einer moderaten Verschuldung.

Eine zentrale Eigenschaft unseres Konzerns ist die Position als Vorreiter bei Forschung und Entwicklung von modernstem, innovativem Glücksspielequipment. Der Wettbewerbsvorteil durch die Dualität als Produzent und Betreiber der starken Marken NOVOMATIC und ADMIRAL sowie durch unsere international vernetzten Technologiezentren im Bereich Forschung und Entwicklung wird kontinuierlich ausgebaut. Wir nutzen die Synergien aus dieser Dualität aus Produktion und Betrieb, um als integrierter Glücksspielkonzern unseren Kunden einen deutlichen Mehrwert zu bieten. Die weltweite Präsenz ist eines unserer Markenzeichen – mit Niederlassungen in über 40 Ländern sind wir ein starker Partner für unsere Kunden und Geschäftspartner vor Ort.

Standortbekenntnis

Der NOVOMATIC AG-Konzern setzt den Fokus ausschließlich auf Märkte, in denen das Glücksspiel regulatorischen Rahmenbedingungen unterliegt, und hat sich als Ziel gesetzt, an allen derzeitigen und potenziellen Märkten eine führende Marktposition zu erreichen oder zu halten. Mit Produktionsstandorten in acht Ländern, weltweit zehn Technologiezentren und eigenen Glücksspielbetrieben in über 40 Ländern sichern wir 15.826 direkte Arbeitsplätze.

Nicht nur international, sondern auch in Österreich liefert NOVOMATIC einen maßgeblichen Beitrag zur regionalen und nationalen Wertschöpfung. Eine hohe Fertigungstiefe sowie die strategische Entscheidung, das Headquarter, einen wesentlichen Produktionsstandort sowie die Zentrale für Forschung und Entwicklung in Gumpoldskirchen, Österreich anzusiedeln, sind nur drei Beispiele dafür. Wir haben uns bewusst gegen den vorherrschenden Trend des Outsourcings entschieden und sichern selbst in wirtschaftlich

schwierigen Zeiten attraktive Arbeitsplätze in Österreich. Die in der NOVOMATIC-Gruppe tätigen Unternehmen produzieren die Hardware und Software im eigenen Haus. Die Entwickler von NOVOMATIC verfügen über herausragendes Know-how in der technologischen Ausstattung, im Spieldesign, bei den Spielalgorithmen sowie bei den maßgeschneiderten Lösungen für marktspezifische Anforderungen. Als internationaler Trendsetter und Innovator investieren wir seit vielen Jahren konstant über dem Branchenschnitt liegende Beträge in Forschung und Entwicklung. Die Fertigungstiefe ist mit mehr als 90 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Wertschöpfung in Österreich und im internationalen Kontext

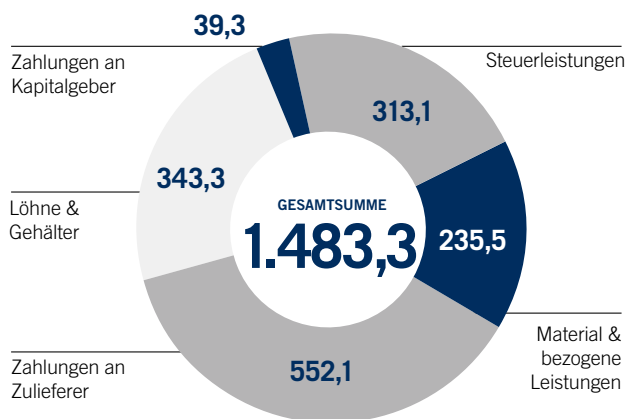
Eine Studie der Industriellenvereinigung aus dem Jahr 2011 unterstreicht die Funktion von internationalen Leitbetrieben wie NOVOMATIC als volkswirtschaftliche Multiplikatoren und Innovationsmotoren. So zeigt die Untersuchung, dass 1 Mio. Euro Wertschöpfung, die durch einen Leitbetrieb generiert wird, zu einer zusätzlichen Wertschöpfung von 2,1 Mio. Euro bei Klein- und Mittelunternehmen in Österreich führt. Ein durch einen Leitbetrieb geschaffener Arbeitsplatz sichert im Schnitt zusätzliche 2,3 Arbeitsplätze in Österreich ab.

Welche volkswirtschaftliche Bedeutung NOVOMATIC als Leitbetrieb und ökonomischer Faktor in Österreich zukommt, belegen die Zahlen des Geschäftsjahres 2013. Österreichweit beliefen sich die Zahlungen an Zulieferer und Geschäftspartner für den laufenden Geschäftsbetrieb auf 178,1 Mio. Euro. Berücksichtigt man zudem die direkt in Zusammenhang mit der Produkterstellung entstandenen Aufwendungen für Material und bezogene Leistungen, so generierten im Berichtsjahr 2013 unsere Zulieferer und Geschäftspartner Umsätze in Höhe von 316,4 Mio. Euro. Bemerkenswert sind auch die Beiträge, die an die öffentliche Hand geleistet wurden. Die Glücksspielabgaben in Österreich betragen im abgelaufenen Jahr 46,6 Mio. Euro, der Gesamtaufwand der Steuerleistungen betrug 110,8 Mio. Euro. Der NOVOMATIC AG-Konzern ist ein Garant für sichere Arbeitsplätze, die Summe der in Österreich bezahlten Löhne und Gehälter beliefen sich auf 125,4 Mio. Euro. Im Rahmen der begebenen Anleihen schüttete der NOVOMATIC AG-Konzern 27,1 Mio. Euro an Investoren aus, insgesamt beliefen sich die Zahlungen an Kreditgeber auf 37,6 Mio. Euro. NOVOMATIC investiert in Innovation und damit in die Zukunft des Unternehmens. Mit Produktionsstandorten und Technologiezentren in Österreich, Deutschland, Großbritannien, Spanien, Island, Holland, Ungarn, Russland und Argentinien sowie Vertriebsaktivitäten in mehr als 60 Ländern trägt NOVOMATIC auch international zur Schaffung und Sicherung von

Arbeitsplätzen bei. An unsere weltweit 15.826 Mitarbeiter wurden Löhne und Gehälter in der Höhe von 343,3 Mio. Euro ausbezahlt. Die Zahlungen an Zulieferer und Geschäftspartner beliefen sich im Geschäftsjahr 2013 weltweit in Summe auf 787,6 Mio. Euro, hiervon wurden 235,5 Mio. Euro für Material und (produkt-)bezogene Leistungen aufgewendet. International trug der Konzern im Jahr 2013 mit einer Steuerleistung von 313,1 Mio. Euro wesentlich zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte bei.

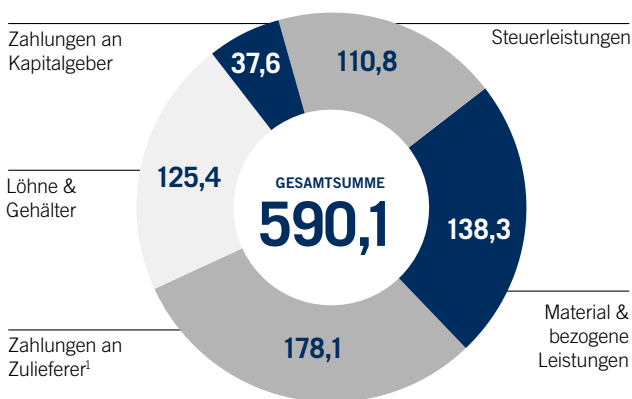
FINANZSTRÖME WELTWEIT 2013

IN MIO. EUR



FINANZSTRÖME ÖSTERREICH 2013

IN MIO. EUR



Investor Relations

Ziel von Investor Relations (IR) ist es, neben der Erfüllung der gesetzlich geregelten Veröffentlichungspflichten durch eine regelmäßige Kontaktpflege zu Investoren, Analysten und Finanzmedien alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen und so eine transparente Finanzkommunikation zu schaffen. Ein aktiver und vor allem offener Dialog mit den Investoren und der interessierten Öffentlichkeit ist daher von zentraler Bedeutung. Durch eine verantwortungsbewusste Informationspolitik soll sichergestellt werden, dass alle relevanten Stakeholder immer die

aktuellsten und richtigen Unternehmensinformationen erhalten. Im Geschäftsjahr 2013 sind wir dem Cercle Investor Relations Austria (C.I.R.A.), einer freiwilligen Interessensgemeinschaft von Unternehmen mit dem Ziel, ihre IR-Aktivitäten zu professionalisieren und kontinuierlich zu verbessern, beigetreten. Im August 2013 wurden wir darüber hinaus in das Fixed Income Research Coverage der Berenberg Bank aufgenommen.

Unter dem Namen „Corporates Prime“ startete die Wiener Börse am 1. Oktober 2013 ein Premiumsegment für Unternehmensanleihen, in dem nur jene Anleihen enthalten sein dürfen, die bestimmte Kriterien betreffend Stückelung, Emissionsvolumen sowie Prospektspflicht erfüllen und deren Emittenten sich zu einer erhöhten Transparenz verpflichten. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, unsere Anleihen in diesem Segment zu notieren, um auf diese Weise den Investoren, insbesondere Privatanlegern, mehr Informationen zur Verfügung zu stellen.

Nachhaltiges Finanzmanagement

Nachhaltigkeit ist ein essenzieller Bestandteil der NOVOMATIC-Unternehmensstrategie. Gemäß diesem Grundsatz ist auch die Finanzierung konservativ und langfristig ausgerichtet.

Eine solide Verschuldung, eine hohe Eigenkapitalquote, Liquiditätsreserven in Form von revolving ausnutzbaren Kreditlinien und kurzfristigen Veranlagungen sowie ein im Geschäftsjahr 2013 eingeführtes Cash Pooling in Österreich bilden dabei die zentralen Bestandteile der Liquiditätssteuerung.

Wir legen Wert auf eine international diversifizierte Investorenbasis, um das Liquiditäts- bzw. Finanzierungsrisiko zu beschränken. Veranlagungen werden gemäß der ebenfalls konservativen Veranlagungsstrategie nur bei Banken mit guter Bonität getätigt, um das Risiko des Kapitalverlustes zu minimieren. Der österreichische Kapitalmarkt stellt eine wichtige Finanzierungsquelle von NOVOMATIC dar. Wir haben derzeit drei Unternehmensanleihen mit einem Gesamtvolumen von 600 Mio. Euro an der Wiener Börse gelistet, die bei österreichischen Privatanlegern stark nachgefragt wurden. Damit zählen wir zu den regelmäßigen Emittenten am österreichischen Kapitalmarkt.

NOVOMATIC-ANLEIHEN

IN MIO. EUR

	ISIN	Volumen	Laufzeit	Zinssatz
2010-2015	AT0000AOG3Z9	200 Mio.	5 Jahre	4,50 % p.a.
2010-2017	AT0000AOKSM6	150 Mio.	7 Jahre	5,00 % p.a.
2013-2019	AT0000AOXSN7	250 Mio.	6 Jahre	4,00 % p.a.

¹ In dieser Position sind auch einkommensunabhängige sonstige Steuern, Gebühren und sonstige Abgaben enthalten (z.B. Grundsteuern, KFZ-Steuern, Mietvertragsgebühren etc.)

Der Sicherung der Ertragskraft schreiben wir eine zentrale Bedeutung zu, denn nur so können wir die Verantwortung gegenüber den Stakeholdern langfristig wahrnehmen. Die Kennzahlen unseres Konzerns zeigen, dass sich die konsequente Wachstumsstrategie bei gleichzeitiger konservativer Finanzstrategie bewährt hat. Diese langfristig ausgerichtete Finanzierung, das Bekenntnis zu einem österreichischen Headquarter und die bewusste Entscheidung für eine hohe Fertigungstiefe in eigenen Produktionsstandorten sind Teil einer nachhaltigen Wirtschaftsstrategie, die den langfristigen Unternehmenserfolg sicherstellen und somit einen maßgeblichen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Fairer Wettbewerb und faires Geschäftsgebaren

Die NOVOMATIC AG verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb und zur Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen in jenen Ländern, in denen wir tätig sind. Integrität und faires Geschäftsgebaren sind oberstes Gebot, fördern unsere Innovationskraft und sorgen für Wohlstand in der Gesellschaft. Jegliches Verhalten, das den Wettbewerb einschränkt, kann sich unweigerlich negativ auf unser Unternehmen auswirken. Darüber hinaus gehen wir Geschäftsbeziehungen ausnahmslos nur mit lizenzierten Betreibern von Glücksspiel ein.

Als innovatives und führendes Unternehmen der internationalen Glücksspielbranche stellen wir unsere Technologieführerschaft und die Stärken unserer Produkte in den Fokus der Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern. Transparente Angebote bilden die Basis für eine objektive Kaufentscheidung unserer Kunden. In unserem Code of Conduct verpflichten wir uns, die Beziehung zu unseren Kunden als faire Partnerschaft zu gestalten. Als Leitplanke für diese Politik wirken unsere standardisierten, klar geführten Verkaufsprozesse und eine umfassende Ausbildung unserer Mitarbeiter sowie die sorgfältige Auswahl neuer Vertriebspartner.

Die NOVOMATIC AG verzichtet aus diesem Grund ebenfalls auf vergleichende Werbung und vermeidet irreführende Werbebotschaften.

Die Anliegen unserer Kunden sind uns wichtig. Die persönliche Beratung durch unsere Vertriebsmitarbeiter und der technische Support ermöglichen dem Kunden einen höchstmöglichen Grad an Produktinformation. Unterstützt wird diese Informationspolitik über den passwortgeschützten Kundenbereich auf der NOVOMATIC-Webseite sowie durch die öffentlich zugängliche NOVOMATIC-App.

Compliance

Um unserer Rolle als führender Glücksspielanbieter gerecht zu werden, sind wir bestrebt, unser Geschäft auf vorbildhafte Weise auszuüben. Dieser Anspruch war ausschlaggebend für die Einführung eines konzernweiten Compliance-Managementsystems.

Compliance-Management

Die Compliance-Organisation in der NOVOMATIC AG ist als Konzernfunktion unmittelbar dem Konzernvorstand zugeordnet. Zu den Aufgaben des Compliance-Managers gehören einerseits die konzernweite Implementierung des Compliance-Managementsystems (Einführung und Verbreitung des Code of Conduct, Compliance-Schulungen, Einrichten eines Hinweisgebersystems etc.), andererseits aber auch die laufende Kommunikation und Beratung zum Thema Compliance, die Bearbeitung von Hinweisen zu Verdachtsfällen und Berichterstattung an den Vorstand und Aufsichtsrat. In ausgewählten ausländischen Konzerngesellschaften sind lokale Compliance-Manager eingesetzt, die das konzernweite Compliance-Management unterstützen.

Feedback von Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Mitarbeiter und Dritte haben die Möglichkeit, Anregungen für Verbesserungen und Informationen über Missstände im Unternehmen zu geben. Um den Mitarbeitern die Kontaktaufnahme zu erleichtern, gibt es neben dem Compliance-Manager weitere Ansprechpartner für Fragen rund um Compliance-relevante Bereiche (z. B. Datenschutz, Geldwäscheprävention, CSR etc.). Zusätzlich wird es über einen für den gesamten Konzern eingerichteten E-Mail-Kontakt (compliance@novomatic.com) ermöglicht, dass derartige Anregungen und Informationen zum richtigen Empfänger kommen und nicht verloren gehen.

Seit dem Jahr 2013 wird an der Einführung einer Compliance-Plattform für die gesamte NOVOMATIC-Gruppe gearbeitet, die den Austausch über Compliance-Themen zwischen den Konzerngesellschaften vereinfachen soll. Die Plattform wird aktuelle Informationen zu Compliance bieten, relevante Konzernvorgaben sowie Schulungsinhalte zur Verfügung stellen und Unterstützung in Compliance-relevanten Situationen ermöglichen.

Code of Conduct

Das Compliance-System der NOVOMATIC AG basiert auf unserem Code of Conduct, der das ethische und rechtlich einwandfreie Handeln und Entscheiden aller Mitarbeiter des Konzerns auf sämtlichen Hierarchieebenen regelt. Er orientiert sich an Gesetzen und internationalen Standards und ist ein wichtiger Beitrag zum Risikomanage-

ment. Angesichts anspruchsvoller rechtlicher Rahmenbedingungen ist die Sensibilisierung aller Mitarbeiter für unternehmerische Werte von hoher Bedeutung.

Besonders das klare Bekenntnis gegen Korruption in all ihren Erscheinungsformen, das große Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gesellschaft sowie der Spieler- und Jugendschutzgedanke werden im Code of Conduct hervorgehoben. Neben der klaren Positionierung gegen Korruption werden weitere Themen behandelt, die negative Auswirkungen auf den Konzern haben könnten. Zu diesen zählen das Wettbewerbsrecht, gewerbliche Schutzrechte, Geldwäsche und der Datenschutz. Somit stellt dieser Verhaltenskodex eine Sammlung der für unseren Geschäftsbereich wichtigsten Compliance-Themen dar und wird allen Mitarbeitern im Intranet zugänglich gemacht.

Compliance Training

Anhand der im Code of Conduct genannten Themen erhalten alle Mitarbeiter relevanter Bereiche eine umfassende Compliance-Schulung. Durch das eLearning-Schulungssystem von NOVOMATIC wird sichergestellt, dass jedem Mitarbeiter dem jeweiligen Einsatzbereich (Führungsfunktion, Verkauf, Einkauf etc.) angepasste Übungsbeispiele angeboten werden. Zudem werden seit September 2012 neue Mitarbeiter aller Unternehmen am Standort Gumpoldskirchen in Einführungsveranstaltungen über Compliance sowie die Verhaltensgrundsätze der NOVOMATIC AG informiert. Weiters wurde mit persönlichen Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter in besonders Compliance-relevanten Funktionen begonnen.

Compliance-Risiken

Um die Compliance-Risiken bewusst und gezielt steuern zu können, werden diese durch das konzernweite Risikomanagementsystem nach den Grundsätzen des „COSO Enterprise Risk Management“ erfasst und bewertet. Ziel ist es, Compliance-relevante Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu analysieren, um aktiv Maßnahmen ergreifen zu können. Die Bewertung der Risiken bildet die Grundlage für die Inhalte der Compliance-Schulungen, um das Bewusstsein im Umgang mit diesen Risiken zu stärken und die Transparenz zu erhöhen.

Schutz von Kundendaten

Die NOVOMATIC-Gruppe ist sich der Wichtigkeit des Schutzes personenbezogener Daten voll bewusst. Unsere Datenschutzpolitik orientiert sich an den Grundsätzen des europäischen und österreichischen Datenschutzrechts und ist ein wichtiger Teil unserer Konzernpolitik. Sie trägt wesentlich dazu bei, das Vertrauen von

Geschäftspartnern und Kunden in unser wirtschaftliches Handeln zu stärken. Wir verwenden personenbezogene Daten daher ausschließlich im Rahmen bestehender Vertragsbeziehungen und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere den jeweils anwendbaren nationalen Datenschutzbestimmungen.

Im Bemühen um den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Geschäftspartner und Kunden haben wir auf Basis des bestehenden Rechtsrahmens ein Datenschutzmanagementsystem etabliert, das laufend intern und extern evaluiert wird. Dieses System hat das Ziel, all jene Maßnahmen zu ergreifen, die eine strikte Einhaltung unserer strengen Datenschutzpolitik gewährleisten.

Menschenrechte

Als Hersteller von Hightech-Produkten stellen wir nicht nur höchste Ansprüche an die Qualität unserer Produkte, sondern insgesamt an eine professionelle Geschäftsabwicklung. Wir lehnen jede Art von Diskriminierung ab. Wir bekennen uns zum Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie zur Achtung der Würde und Privatsphäre eines jeden Menschen. Die Einhaltung dieser Grundsätze verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist uns ein besonderes Anliegen. Etwaige Beschwerden und sonstige Anliegen können über mehrere Kanäle an uns gerichtet werden. Ein professioneller technischer Support, unsere Marketing- und Vertriebsmitarbeiter sowie eine rund um die Uhr erreichbare Servicehotline ermöglichen ein flexibles und schnelles Reagieren auf die Bedürfnisse unserer Kunden. Eine direkte und stete Verfügbarkeit von Informationen und Ansprechpartnern steht im Fokus unserer Bemühungen um die Zufriedenheit unserer Kunden.



Ramona PANTILIMON
Wettkellnerin



AUS SICHT DER STAKEHOLDER RELEVANT

Entsprechend der NOVOMATIC-Wesentlichkeitsmatrix sind im Handlungsfeld „Prävention und Spielerschutz“ die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

	Nachhaltigkeitsthema	Betroffene Anspruchsgruppen
6	Responsible Gaming und Konsumentengesundheit	Kunden, Spielerschutz-Organisationen, Regulatoren
7	Schutz der Kundendaten	Kunden
8	Verantwortungsvolles Marketing	Kunden

WICHTIGSTE MASSNAHMEN 2014 AUF EINEN BLICK

- Anpassung der Responsible Gaming-Konzepte International
- Weiterentwicklung der Informations- und Beratungsgespräche
- Anpassung der Schulungsprogramme, aufbauend auf den praktischen Erfahrungen
- Bundesländerübergreifende Integration des Spielerschutzkonzeptes
- Systematische Weiterführung und Ausbau des Dialogs mit Stakeholdern

Unser Zugang zu Prävention und Spielerschutz

Die Fähigkeit, die sensible Dienstleistung Glücksspiel verantwortungsvoll anbieten zu können, bildet eine Kernkompetenz unserer Unternehmensgruppe. Responsible Gaming, also umfassende Prävention und konsequenter Spielerschutz, stehen im Zentrum unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Von einem weltweit tätigen Glücksspielanbieter erwarten Kunden zu Recht transparente Information über die Risiken von Glücksspiel, Hilfestellungen für den maßvollen Umgang mit Glücksspiel, Jugendschutz und wirksame Schutzmechanismen für gefährdete Spieler.

Als einer der weltweit erfolgreichsten Produzenten von Hightech-Glücksspielequipment stellt NOVOMATIC sehr hohe Ansprüche an die Qualität seiner Produkte. Als Betreiber von Spielstätten in regulierten Märkten setzt sich dieser hohe Qualitätsanspruch konsequent fort, wenn es um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und Dienstleistungen geht. Um weiterhin ein Marktführer zu sein, legen wir daher besonderen Wert auf:

- faire Spielbedingungen,
- sichere, unterhaltsame und verantwortungsvolle Dienstleistungen,
- gut informierte Kunden,
- Präventionsarbeit durch bestens ausgebildete Mitarbeiter und
- ein an die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen angepasstes Warnsystem zum Schutz unserer Kunden vor exzessivem Spielverhalten.

Unsere langjährige Erfahrung im Bereich Spielsuchtprävention zeigt uns, dass – neben strengen ordnungspolitischen Rahmenbedingungen – dies erfolgskritische Faktoren sind, um die sensible Dienstleistung Glücksspiel verantwortungsvoll anzubieten. Wir sehen es als unseren Auftrag an, uns für höchste Branchenstandards und entsprechende Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Glücksspiel in unseren Märkten einzusetzen. Denn Prävention und Spielerschutz sind eine unternehmerische, gesellschaftliche und politische Herausforderung. Wir sind davon überzeugt, dass Prävention und Spielerschutz, wirtschaftlicher Erfolg sowie strenge ordnungspolitische Regulierung in keinem Widerspruch stehen, sondern ein zeitgemäßes Responsible Gaming-Programm die Voraussetzungen für eine positive Unternehmensentwicklung und nachhaltige Kundenbeziehungen schafft. NOVOMATIC stellt sich diesem Auftrag durch ein klares Bekenntnis zum verantwortungsvollen Glücksspiel und definiert sein Spielerschutzverständnis im Responsible Gaming Codex (www.novomatic.com/responsible-gaming). Seit Juli 2012

beeinflusst diese unternehmenspolitische Vorgabe maßgeblich die konzernweite strategische Ausrichtung und basiert unserer Einschätzung nach auf den höchsten Standards der Branche. Die vollinhaltliche Umsetzung ist aktuell in Niederösterreich durch die Tochtergesellschaft ADMIRAL Casinos & Entertainment AG (ACE) gegeben. Längerfristig soll der Codex in allen österreichischen Bundesländern und Staaten, in denen NOVOMATIC aktiv ist, umgesetzt werden. Eine strenge ordnungspolitische Regulierung ist dabei eine unabdingbare Grundvoraussetzung. Ohne diese würden von einem Betreiber gesetzte Maßnahmen im Sinne des Spielerschutzes nicht greifen.

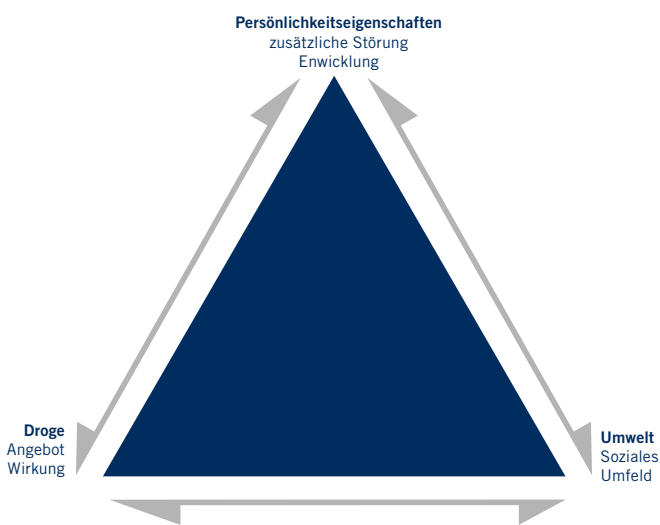
Unser Spielerschutzverständnis ist sehr stark vom Präventionsgedanken geprägt und stellt den Jugendschutz, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, die Kommunikation mit dem Kunden sowie faire Rahmenbedingungen in den Vordergrund.

Systematisch Verantwortung übernehmen

Als Glücksspielanbieter, der sich dem Spielerschutz verpflichtet sieht, haben wir dafür Sorge zu tragen, dass Spielen Unterhaltung bleibt. Wirkungsvolle Präventionsarbeit sensibilisiert alle Spielteilnehmer und erreicht diese spätestens am Beginn einer problematischen Spielweise.

Glücksspiel kann unter bestimmten Umständen zu psychischen, sozialen, emotionalen und körperlichen Problemen führen. Dementsprechend ist es nicht nur für den einzelnen betroffenen Spieler ein wichtiges Thema, sondern betrifft eine breite Öffentlichkeit. NOVOMATIC verfolgt einen umfassenden Zugang, der auf Prävention und Gesundheitsförderung setzt. Ein solcher Ansatz strebt danach, die individuelle und öffentliche Gesundheit (Public Health Approach) zu erhalten und zu fördern und betrachtet die Auswirkungen des Glücksspiels insgesamt auf die Gesellschaft und auf alle Spieler, nicht nur auf sogenannte „Problemspieler“. Es geht uns um konsequente und umfassende Prävention und nicht alleine um die reaktive Behandlung pathologischen Spielverhaltens.

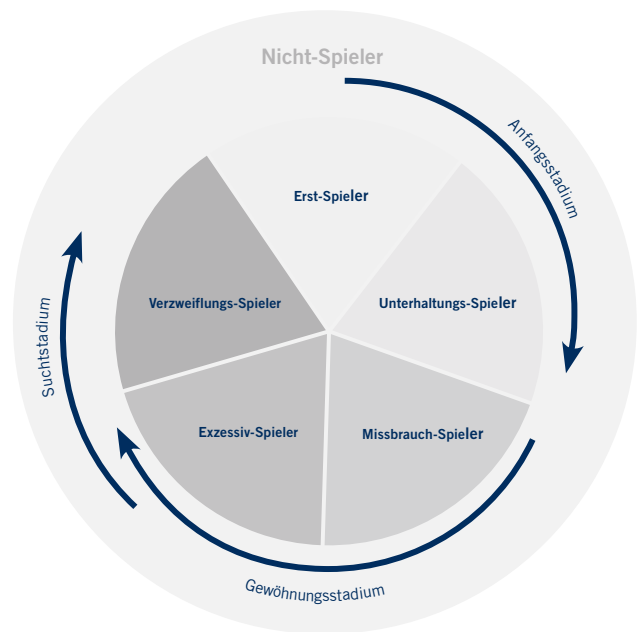
Zu beachten ist dabei, dass im Zusammenhang mit problematischem Glücksspiel neben den individuellen Eigenschaften der Spieler auch die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine bedeutende Rolle spielen. Die Suchtgefahr ist keine inhärente Eigenschaft des Spiels, sondern ergibt sich immer aus einem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Die Erkenntnisse der Suchtforschung zeigen, dass sich problematische Spielweisen dann ergeben, wenn die Eigenschaften eines bestimmten Spiels eine Anziehungskraft auf vulnerable Spielteilnehmer ausüben, die in ihrer Umgebung keinen ausreichenden Schutz und keine „Sicherheitsnetze“ haben. Das sogenannte „Suchtdreieck“ veranschaulicht die Wechselwirkungen zwischen Persönlichkeit, Umfeld und Suchtmittel.



Unser erklärtes Ziel ist es, durch unsere Responsible Gaming-Maßnahmen zur Reduktion von problematischem und exzessivem Spielverhalten beizutragen. Als Glücksspielunternehmen haben wir eine bedeutende Rolle in der Prävention und Verminderung möglicher negativer Folgen für Personen, die mit unseren Produkten spielen. Wir verpflichten uns daher, Maßnahmen zur Minimierung der Spielsucht zu setzen und die Sicherheit der Konsumenten zu erhöhen.

Wir sehen unsere Responsible Gaming-Maßnahmen in einem größeren gesellschaftlichen Kontext und sind uns bewusst, dass es im Responsible Gaming keine „one-size-fits-all“-Lösung gibt.

Stattdessen versuchen wir die Bedürfnisse des Einzelnen in den Mittelpunkt unserer Betrachtung zu stellen und setzen zunehmend auf individualisierte Maßnahmen:



- | | |
|--|--|
| 1. Primäre Präventionsmaßnahmen | Allgemeine Bewusstseinsbildung soll alle Kunden erreichen und in eine informierte Entscheidung ermöglichen. |
| 2. Sekundäre Präventionsmaßnahmen | Spezifische Bewusstseinsbildung ist eine auf Kunden mit gesteigertem Nutzungsverhalten abgestimmte Intervention, die helfen soll, die Kontrolle über das Spielverhalten wiederzuerlangen. |
| 3. Tertiäre Präventionsmaßnahmen/ Sicherheitsnetze | Individuell abgestimmte Sicherheitsnetze sollen Kunden mit problematischem oder pathologischem Spielverhalten den Ausstieg aus dem Spiel ermöglichen und die Überleitung an entsprechende Facheinrichtungen begleiten, um besonders gefährdete Spieler in die Tertiärprävention zu motivieren. |

Um eine moderate, unterhaltsame und „gesunde“ Spielteilnahme aufrechtzuerhalten, bedient sich NOVOMATIC folgender präventiver Maßnahmen:

- Bereitstellung entsprechender Informationsmaterialien zum verantwortungsvollen Umgang mit dem Spiel,
- Beratungs- und Informationsgespräche zur Sensibilisierung für mögliche Gefahren der Spielteilnahme.

Wenn entsprechende rechtliche und technische Voraussetzungen gegeben sind, setzt NOVOMATIC (wie beispielsweise aktuell in Niederösterreich) zusätzlich auf folgende Maßnahmen:

- Warngespräche bei Verdacht auf eine mögliche Gefährdung,
- Besuchslimitierungen und Spielsperren – freiwillig durch den Kunden oder betreiberseitig veranlasst,
- Überleitung an entsprechende Hilfseinrichtungen als Exit-Strategie.

Verantwortungsvolles Spiel operativ umsetzen

Für eine nachhaltige Wirkung von Responsible Gaming-Maßnahmen im Rahmen unserer operativen Geschäftstätigkeit setzen wir auf einen mehrstufigen und systematischen Ansatz, wie aus unserem Best Practice-Beispiel Niederösterreich hervorgeht:



NOVOMATIC ist überzeugt: Prävention ist der beste Spielerschutz. Deshalb unternehmen wir große Anstrengungen, eine sichere, faire, verantwortungsvolle Dienstleistung für unsere Kunden anzubieten.

Update zu den Konzessionsverfahren

Die ADMIRAL Casinos & Entertainment AG (ACE) hat sich seit dem Jahr 2011 in den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Burgenland und Kärnten für den Erhalt von Landesauspielungen mit Glücksspielautomaten mit umfangreichen Konzepten beworben. Die ACE hat sich ausschließlich für die Segmente Glücksspielautomaten in Automatensalons und Spielbanken (nicht für die sogenannte Automaten-Einzelaufstellung z.B. in Gaststätten) beworben. Wir sind davon überzeugt, dass effektiver Spielerschutz ausschließlich durch entsprechende Zutrittskontrollsysteme im Rahmen von Automatensalons umsetzbar ist. Die ACE ist in der Lage, ihr Spielerschutzkonzept segment- und bundesländerübergreifend anzuwenden.

Im Sinne eines effektiven Spielerschutzes halten wir es für entscheidend, dass Kundensperren betreiberübergreifend ausgetauscht werden müssen. Nur so kann Spielerschutz letztlich umfassend gewährleistet werden.

ORDNUNGSPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH



*Bewilligungsbescheid wurde aufgehoben, Entscheidung zum Zeitpunkt der Berichtslegung ausständig.

IM BERICHTSZEITRAUM EINGEREICHTE ANTRÄGE BZW. ERHALTENE BEWILLIGUNGEN IN ÖSTERREICH:

27. Februar

ACE erhält Bewilligung für den Betrieb von 325 Glücksspielautomaten in Kärnten.

(Konzessionsdauer: 15 Jahre – Bescheid zum Zeitpunkt der Berichtslegung nicht rechtskräftig)

1. August

ACE erhält Bewilligung für den Betrieb von 110 Glücksspielautomaten in Burgenland.

(Konzessionsdauer: 10 Jahre)

10. Juni

ACE beantragt Spielbankenkonzessionen in Wien Süd-West (3.-19. und 23. Bezirk), Wien Nord-Ost (2. und 20.-22. Bezirk) und Niederösterreich (außerhalb der Bezirke Baden und Mödling).

13. August

ACE erhält Bewilligung für den Betrieb von 363 Glücksspielautomaten in Oberösterreich.

(Konzessionsdauer: 10 Jahre)

Umfassender Spielerschutz

Landesausspielungen mit Glücksspielautomaten – Best Practice-Beispiel einer NOVOMATIC-Tochter

Durch die Glücksspielgesetz (GspG)-Novelle 2010 wurde in Österreich im § 5 GspG der bundesrechtliche Rahmen für Landesausspielungen mit Glücksspielautomaten geschaffen. Die einzelnen Bundesländer waren dazu aufgerufen, ihre jeweiligen Vorstellungen in Form entsprechender Landesgesetze zu formulieren, was bisher in Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten und Burgenland der Fall ist. Auch die Steiermark hat im Berichtsjahr bereits angekündigt, an einem entsprechenden Landesgesetz zu arbeiten. Seit November 2012 ist die NOVOMATIC-Tochter ADMIRAL Casinos & Entertainment AG in Niederösterreich die einzige Bewilligungsinhaberin und die erste Betreiberin von Automatensalons unter diesen neuen Voraussetzungen. Die Lizenz beinhaltet die Aufstellung von insgesamt 1.339 Glücksspielautomaten und gilt für

eine Dauer von 15 Jahren. Sämtliche ADMIRAL-Standorte erfüllen in Verbindung mit dem Zutrittskontrollsystem und der personalisierten ADMIRAL-Card entscheidende Anforderungen eines modernen Unterhaltungsspielbetriebs. Folgenden (Sicherheits-)Aspekten wird dabei Rechnung getragen:



Niederösterreich war bereits vor der gesetzlichen Neuregelung der Landesausspielungen mit Glücksspielautomaten ein sogenanntes „Erlaubnisland“¹. Daraus ergeben sich rechtlich notwendige Übergangsfristen für alte Bewilligungen, die noch bis Ende 2014 gelten.

Diese Übergangsfristen erschweren die Präventionsarbeit und stoßen zum Teil auf großes Unverständnis bei den Kunden. Einerseits bietet die Bewilligungsinhaberin ADMIRAL Casinos & Entertainment AG Glücksspiel gemäß den neuen, strengen rechtlichen Anforderungen an, andererseits sind bis zum Ablauf der Übergangsfristen Angebote von auslaufenden Bewilligungsinhabern am Markt, die noch nicht diesen Rahmenbedingungen unterliegen.

Im Laufe des Jahres 2013 hat die ACE ihr eingereichtes Spielerschutzkonzept in enger Abstimmung mit der niederösterreichischen Landesregierung und basierend auf praktischen Erfahrungen weiter entwickelt:

- Halbjährliche Überwachungszeiträume wurden auf monatliche Beobachtungszeiträume verkürzt.
- Neben dem Besuchsverhalten wurde zusätzlich das Spielverhalten in die Beobachtung aufgenommen.
- Für junge Erwachsene in der Altersklasse 18 bis 25 Jahre wurden besonders sensible Beobachtungsparameter hinsichtlich auffälligen Spielverhaltens eingeführt.

Bewusstseinsbildung und Kommunikation

Die Basis für die Bewusstseinsbildung auf Konzernebene wurde mit dem Responsible Gaming Codex geschaffen. Hier wird deutlich, dass der Schutz der Spielteilnehmer einen hohen Stellenwert hat, was auch vom gesamten Management mitgetragen wird. Ein weiterer Baustein ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Diese wurde in Zusammenarbeit mit Experten konzipiert und wird großteils auch von diesen Experten durchgeführt. Alle Mitarbeiter mit Kundenkontakt durchlaufen ein maßgeschneidertes, zielgruppenspezifisches Schulungsprogramm. Von der Basisschulung bis hin zu den Ausbildungscurricula für Präventionsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Anton Proksch Institut gibt es entsprechend den beruflichen Anforderungen angepasste Bildungsprogramme. Die Ausbildung eines Präventionsbeauftragten, der die Gespräche mit den Kunden führt, umfasst in etwa 100 Ausbildungsstunden.

NOVOMATIC setzt auf die Eigenverantwortung ihrer Kunden und unterstützt diese dabei, informierte Entscheidungen zu treffen. Dies wird durch den Spielerschutz-Informationenfolder, der zur freien Entnahme aufliegt und jedem Erstbesucher in

Niederösterreich standardmäßig übergeben wird und mittels Informations- und Beratungsgesprächen ermöglicht.

Zudem stehen wir im ständigen Austausch (z.B. im Rahmen von Stakeholder-Dialogen) mit Stakeholdern und Entscheidungsträgern. Der gegenseitige Lernprozess und die Bewusstseinsbildung stehen dabei für uns im Vordergrund.

Verantwortung in der Kommunikation

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen verantwortungsvoller Kommunikation. Darunter verstehen wir eine freiwillige Selbstbeschränkung in der Werbung, die auf Gewinnversprechen verzichtet. Jeder Werbeauftritt der ACE ist mit einem Disclaimer versehen, der transparent über Risiken von Glücksspiel informiert und eine kostenlose Helpline nennt. Wir achten in der Gestaltung von Werbebotschaften besonders darauf, eine erwachsene Zielgruppe anzusprechen.

i

Die jüngste Entwicklung von NOVOMATIC zur Bewusstseinsbildung ist die Responsible Gaming-App – der RG Coach. Der RG Coach informiert über Wissenswertes rund um das Thema Glücksspiel, unterstützt bei der Überwachung des Spielkapitals, gibt Feedback zum Spielverhalten und zeigt, wo im Bedarfsfall Hilfe zu finden ist.







iOS QR-Code



Android QR-Code

¹ Die Regelung der sogenannten Landesausspielung mit Glücksspielautomaten obliegt in Österreich dem jeweiligen Bundesland.

ADMIRAL-CARD

Die ADMIRAL-Card ist Teil eines technologisch richtungsweisenden und sicheren Zutrittssystems, mit dem NOVOMATIC europaweit Maßstäbe setzt. Die Eigenschaften und Vorteile der ADMIRAL-Card im Überblick:

1

Datensicherheit

Die ADMIRAL-Card speichert keine personenbezogenen Daten, sondern nur einen alphanumerischen Code. Dadurch ist Datenmissbrauch ausgeschlossen.

2

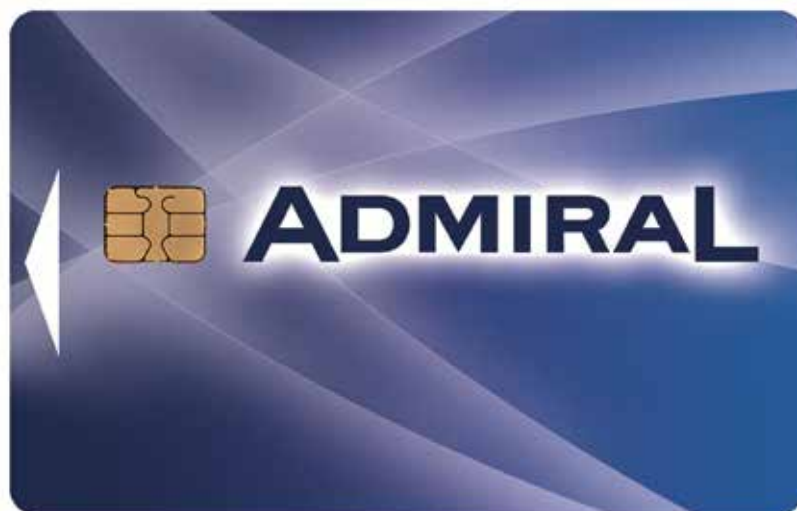
Personalisiert

Schutz vor Weitergabe an Dritte durch Foto und Aufdruck der persönlichen Daten. Schutz vor missbräuchlicher Verwendung durch Unbefugte mittels PIN-Code.

3

Kontaktlose Schlüsselfunktion

Mittels modernen SMART-Chips dient die ADMIRAL-Card nach erfolgter Registrierung als Schlüssel für das Drehkreuz zum Automatenbereich.



4

Informativ

Das ADMIRAL-Card-System erlaubt die Zuordnung von Besuchs- und Spielverhalten und ermöglicht dadurch individuelle Schutzmaßnahmen.

5

Vernetzt

Die ADMIRAL-Card ist bundesländer- und segmentübergreifend einsetzbar.

Best Practice-Beispiel ADMIRAL-Card in Niederösterreich

Eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung verantwortungsvollen Glücksspiels sind verpflichtende Zutrittskontrollsysteme und die personalisierte Spielteilnahme. Dies sollte jedoch keinesfalls im Ermessen der Glücksspielanbieter liegen, sondern durch entsprechend strenge, gesetzliche Regulierungen, die für alle Marktteilnehmer gleichermaßen verbindlich gelten, vorgegeben werden. Nur so können aus unserer Sicht lückenloser Jugendschutz und individuelle Präventions- und Schutzmaßnahmen garantiert werden.

Die ADMIRAL-Card, die aktuell in Niederösterreich im Einsatz ist und auch in weiteren Bundesländern implementiert werden wird, ist ein modernes und effektives Zutritts- und Monitoringsystem, das einer ständigen Qualitätskontrolle unterworfen ist. NOVOMATIC setzt mit diesem innovativen System neue Maßstäbe hinsichtlich Glücksspielsicherheit und Spielerschutz. Die Funktionalität dieser Karte in Verbindung mit dem Zutrittskontrollsystem ermöglicht eine optimale und individuelle Umsetzung von Spielerschutzmaßnahmen.

Besuchs- und Spielverhaltens-Screening

Der Schutz der Spielteilnehmer vor möglichen negativen Auswirkungen einer exzessiven Spielteilnahme – sowohl in zeitlicher als auch finanzieller Hinsicht – erfolgt über zwei unterschiedliche Screening-Prozesse, die das Besuchverhalten und das Spielverhalten analysieren. Das Spielverhaltens-Screening zeigt in einem monatlichen Intervall jene Gäste auf, die ein erhöhtes Spielaufkommen zu verzeichnen haben. NOVOMATIC legt ein besonderes Augenmerk auf die Gruppe der jungen Erwachsenen in der Altersklasse von 18 bis 25 Jahre, speziell bei dieser jungen Zielgruppe müssen Schutzmechanismen früher greifen. Wird ein Kunde in einem dieser Screening-Verfahren auffällig, suchen wir das Gespräch. Besonders geschulte Mitarbeiter, unsere Präventionsbeauftragten, ermitteln im Gespräch, inwieweit dem Kunden das Ausmaß seiner Spielteilnahme bewusst ist und seinen finanziellen Möglichkeiten entspricht.

Die Daten aus dem Screening und zur Verfügung stehende Informationen über den Kunden in Kombination mit dem persönlichen Gespräch ermöglichen eine Gesamtbetrachtung und Entscheidung über geeignete Maßnahmen.

Soziale Kontrolle

Spielteilnehmern stehen heutzutage eine Reihe von verschiedenen regulierten und unregulierten Glücksspielangeboten zur Verfügung. Deshalb ist es sehr wichtig, zusätzlich auf Verhaltensweisen zu achten, da wir vermutlich nur einen Auszug des

Besuchs- und Spielverhaltens unserer Kunden kennen. Unsere Mitarbeiter werden in Schulungen für auffällige Verhaltensweisen sensibilisiert und haben die Möglichkeit, ihre Beobachtung mittels eines standardisierten Beobachtungsprotokolls zu melden. Diese soziale Verhaltenskontrolle ist Ausdruck unseres kundenzentrierten Ansatzes.

Gesprächsführung

Unsere Herangehensweise an Kundengespräche hat sich im Berichtsjahr deutlich weiterentwickelt. Das Prinzip der kundenzentrierten Gesprächsführung war richtungsweisend in der Art, wie wir Gespräche mit Kunden anbahnen und führen. Auch wenn die Führung von Gesprächen bei Verdacht auf eine mögliche Gefährdung des Existenzminimums eine gesetzliche Vorgabe darstellt, ist es uns wichtig, den Gästen wertschätzend und diskret zu begegnen. Dies erfordert ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Im Vordergrund stehen dabei einfühlsames Verstehen (Empathie), Echtheit (Kongruenz) und Wertschätzung (Akzeptanz). Geleitet von diesem Prinzip wurden Gesprächsrichtlinien und der Prozess der Gesprächsanbahnung kundenfreundlicher gestaltet. Im Gespräch haben wir gesetzlich festgelegte Inhalte zu vermitteln, wie Hinweise auf die Risiken der Spielteilnahme, auf eine mögliche Gefährdung des Existenzminimums und auf Beratungseinrichtungen. Gleichzeitig wollen wir im Gespräch herausfinden, ob sich der Kunde seines Spielverhaltens und der möglichen Folgen bewusst ist und das Ausmaß der Spielteilnahme seinen finanziellen Möglichkeiten entspricht. Zusätzlich wird der Kunde auf verschiedene Varianten hingewiesen, seine Spielteilnahme zu kontrollieren.

Es ist nicht die Aufgabe unserer Mitarbeiter, das Verhalten unserer Kunden zu diagnostizieren. Wenn unsere Präventionsmaßnahmen nicht gegriffen haben, sehen wir es als unsere Verantwortung an, betroffene Kunden an entsprechende Experten zu verweisen.

Erfolgskontrolle im ADMIRAL-Card-System

Mit unserem Responsible Gaming-Konzept haben wir den Anspruch, nicht nur gesetzliche Auflagen zu erfüllen, sondern auch eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Als Glücksspielanbieter mit ISO-zertifiziertem Qualitätsmanagement verfolgt die ACE einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Wir sind bemüht, unsere Maßnahmen im Bereich Prävention und Spielerschutz messbarer zu machen, wofür uns das aktuell in Niederösterreich implementierte System bestmögliche Voraussetzungen bietet. Wir orientieren uns an Indikatoren, die uns eine Einschätzung ermöglichen, ob und wie gut es uns gelingt, nachhaltige Veränderungen im Spielverhalten einzelner Spielteilnehmer zu erwirken. Wir achten darauf, den Anteil jener Kunden, die das Gespräch

mit uns verweigern, so gering wie möglich zu halten. Aufgrund ungleicher Voraussetzungen für Glücksspielanbieter kommt es leider immer wieder vor, dass Kunden auf unsere Einladung zum Informationsgespräch nicht reagieren wollen und auf andere Glücksspielangebote ausweichen. Für uns ist dieser Indikator daher ein wichtiger Hinweis, wie gut es uns gelingt, unseren Kunden den positiven Aspekt und auch die ehrliche Absicht dieser Gespräche näher zu bringen.

Sobald Anzeichen für ein problematisches Spielverhalten erkannt wurden, setzen wir Maßnahmen. Jedoch wollen wir im Sinne des Präventionsgedankens mit unseren Gesprächen vor allem aufklären und negative Entwicklungen vorzeitig verhindern. Wo es uns gelingt, den Kunden zu einer eigenverantwortlichen Reduktion seines Spielverhaltens zu bewegen, sehen wir unseren Präventionsauftrag als erfüllt an.

Dies liefert einen Hinweis darauf, wie nachhaltig es unseren geschulten Mitarbeitern gelungen ist, an die Selbstverantwortung unserer Kunden zu appellieren. Das verstehen wir unter nachhaltiger Präventionsarbeit.

Kooperation mit Experten in Österreich

Der ständige Austausch mit Experten und die laufende externe Evaluierung unseres Responsible Gaming-Konzepts ist ein wesentlicher Treiber von Weiterentwicklungen. Hierzu gibt es einen regelmäßigen Austausch mit Beratungs- und Forschungseinrichtungen im Sinne eines gegenseitigen Lernprozesses. Die Erkenntnisse aus diesem Austausch fließen in die Bildungs-

programme und die betrieblichen Abläufe mit ein.

Das Responsible Gaming-Symposium ist eine seit 2009 jährlich wiederkehrende Veranstaltungsreihe. Wir laden dazu alle mit Responsible Gaming betrauten Mitarbeiter des Konzerns zum gegenseitigen Austausch ein, stoßen intern Entwicklungen an und schaffen eine Kommunikationsplattform zu externen Experten.

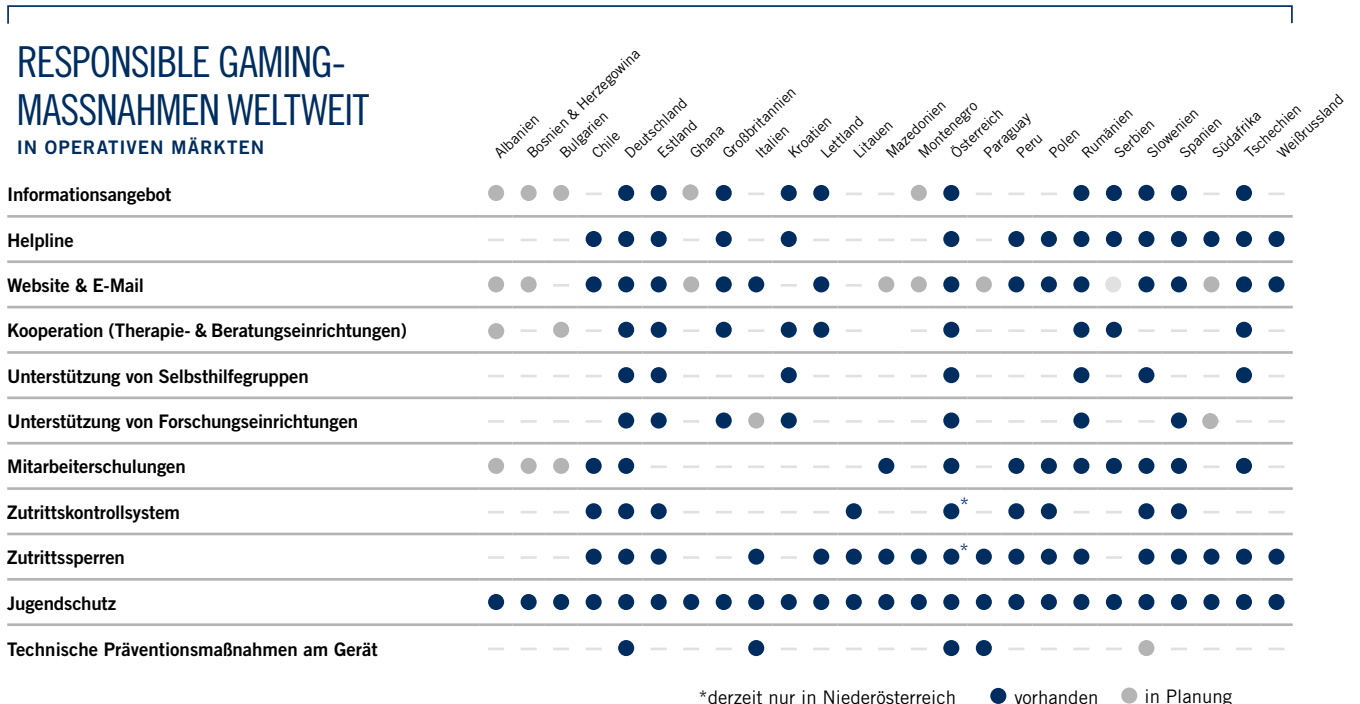
NOVOMATIC International

Der Responsible Gaming Codex gilt als Bekenntnis zum verantwortungsvollen Glücksspiel im gesamten Konzern. Die Umsetzung der einzelnen im Codex formulierten Grundsätze hängt sehr von den jeweiligen Marktbedingungen und Landesgesetzen ab. Der Trend zu stärker regulierten Glücksspielmärkten ist international noch sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Der österreichische Markt wurde mit der Novelle des Glücksspielgesetzes 2010 erstmalig auch im Glücksspielautomatensegment stärker reguliert. Im Berichtsjahr 2013 konnte die ACE neue Erfahrungen in der praktischen Anwendung dieser neuen Regulative sammeln und die Auswirkungen abschätzen. Erst diese in Niederösterreich gesammelten Erfahrungen haben es NOVOMATIC erlaubt, ihre Spielerschutzkonzepte auf ihre Effektivität und Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Mit dieser Expertise können wir uns in neuen Märkten oder im Zuge der Planung neuer Marktordnungen entsprechend einbringen und umsetzbare sowie wirksame Maßnahmen empfehlen.

Grenzenloser Spielerschutz



Im Gespräch mit unseren Stakeholdern

Am 6. Dezember 2013 veranstaltete NOVOMATIC den zweiten Stakeholder-Dialog als Round Table-Gespräch. Im Rahmen eines Experten-Gesprächs wurde im Novomatic Forum ein intensiver und offener Dialog zum Thema „Verantwortungsvolles Spiel mit Vergnügen: Herausforderungen und Chancen der sensiblen und populären Dienstleistung Glücksspiel“ geführt. Gemeinsam mit Dr. Monika Poeckh-Racek, Head of CSR und Responsible Gaming bei NOVOMATIC, diskutierten in einem dreistündigen Gespräch die geladenen Experten zu Spielerschutz und Spielsucht, Konsumentenschutz, Marktforschung, Nachhaltigkeit und CSR, Wirtschaftsethik sowie Kultur und Medien. Sie wollten vor allem erfahren: Wie nimmt die NOVOMATIC AG ihre Verantwortung wahr und wie wird diese im Rahmen des Kerngeschäfts umgesetzt. Beschönigungen waren dabei nicht gefragt. Unser Ansatz ist daher: Wir begegnen kritischen Stimmen, indem wir uns öffnen, zuhören und einbringen.

Zentrale Aussagen aus dem Dialog waren u.a.:

Es besteht eine zu einseitige Wahrnehmung in Bezug auf CSR und Nachhaltigkeit. Das heißt, dass NOVOMATIC fast ausschließlich im Zusammenhang mit Sponsoring wahrgenommen wird. Der Bezug zum Kerngeschäft, wenn es um Nachhaltigkeit geht, ist für die Experten vorrangig.

Eine große Herausforderung sahen die Experten in der Kommunikation und im Imagewandel, nämlich verständlich und glaubwürdig zu transportieren, was NOVOMATIC in Sachen verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit, Spielerschutz und Nachhaltigkeit macht und wofür NOVOMATIC genau steht. Es ist im Eigeninteresse von NOVOMATIC, das Image von sauberem, sicherem Spiel und als verantwortungsvolles Unternehmen zu transportieren.

Den Experten folgend besteht eine große Chance darin, den gesellschaftlichen Auftrag zu schärfen und das umfassende Engagement und die Erfahrungen in den Bereichen Kunst-, Kultur-, Wissenschafts- und Sportförderung zu erweitern und noch besser zu nutzen. Eine Möglichkeit dafür sehen die Experten im gezielten Unterstützen von Bildungsprojekten, die zum Kerngeschäft passen. Für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, das wurde durch den Dialog recht deutlich, wird es sehr wichtig sein, wie NOVOMATIC verschiedene Interessen sorgfältig gegeneinander abwägt und eine proaktive Haltung im Umgang mit den relevanten Themen einnimmt. Einfache Antworten sind gerade in einem sehr sensiblen Branchenumfeld die Ausnahme. Umso wichtiger ist es, dass wir uns auch künftig systematisch und offen mit unseren Anspruchsgruppen austauschen. Unsere Einladung: Die gemeinsame Suche nach Lösungen für Probleme und potentielle Risiken.

Die Veranstaltung wurde extern durch die Nachhaltigkeitsberatungsagentur 'plenum – gesellschaft für ganzheitlich nachhaltige entwicklung gmbh' begleitet und moderiert.



Mag. Andreas KREUTZER
Kreutzer, Fischer und Partner, Marktforschung

Warum sind in Wien „Kammerl“? Das ist nicht die Erfindung der Glücksspielanbieter. Es gibt in Wien eine gesetzliche Regelung, die das vorschreibt.

(Mag. Andreas KREUTZER, Kreutzer, Fischer und Partner, Marktforschung)



Univ.-Prof. Dr. Gabriele FISCHER
Medizinische Universität Wien, Zentrum für Public Health,
Universitätsklinik für Psychiatrie & Psychotherapie

Mehr als 99 Prozent der Bevölkerung nehmen am Glücksspiel im Rahmen ihrer Freizeitgestaltung teil, ein Anteil von maximal 30.000 Erwachsenen entwickelt im Laufe ihres Lebens in Österreich Merkmale einer Glücksspielssucht und diesen muss im Rahmen einer qualitätsgesicherten, evidenzbasierten medizinischen und psychologischen Behandlung geholfen werden.

(Univ.-Prof. Dr. Gabriele FISCHER, Medizinische Universität Wien, Zentrum für Public Health, Universitätsklinik für Psychiatrie & Psychotherapie)



Ing. Franz FLOSS
Verein für Konsumenteninformation

Ich finde die Spielsuchtprävention eine gute Sache. Das breit zu propagieren wird meiner Ansicht nach nicht viel bringen. Weil, wer glaubt schon, dass er spielsüchtig ist oder werden kann. Wenn, dann muss man sein Image als Unternehmen ändern.

(Ing. Franz FLOSS, Geschäftsführer Verein für Konsumenteninformation)

Externe Experten:

Univ.-Prof. Dr. Gabriele FISCHER:

Medizinische Universität Wien, Zentrum für Public Health,
Universitätsklinik für Psychiatrie & Psychotherapie

Ing. Franz FLOSS:

Verein für Konsumenteninformation

Mag. Andreas KREUTZER:

Kreutzer, Fischer und Partner, Marktforschung

Max BRZOBOHATY, M.A.:

respACT – Unternehmensplattform für
Corporate Social Responsibility (CSR)
und Nachhaltige Entwicklung

Markus KALBHENN:

HuMan-Institut für humanistisches Management

Mag. Veronika KOTZAB:

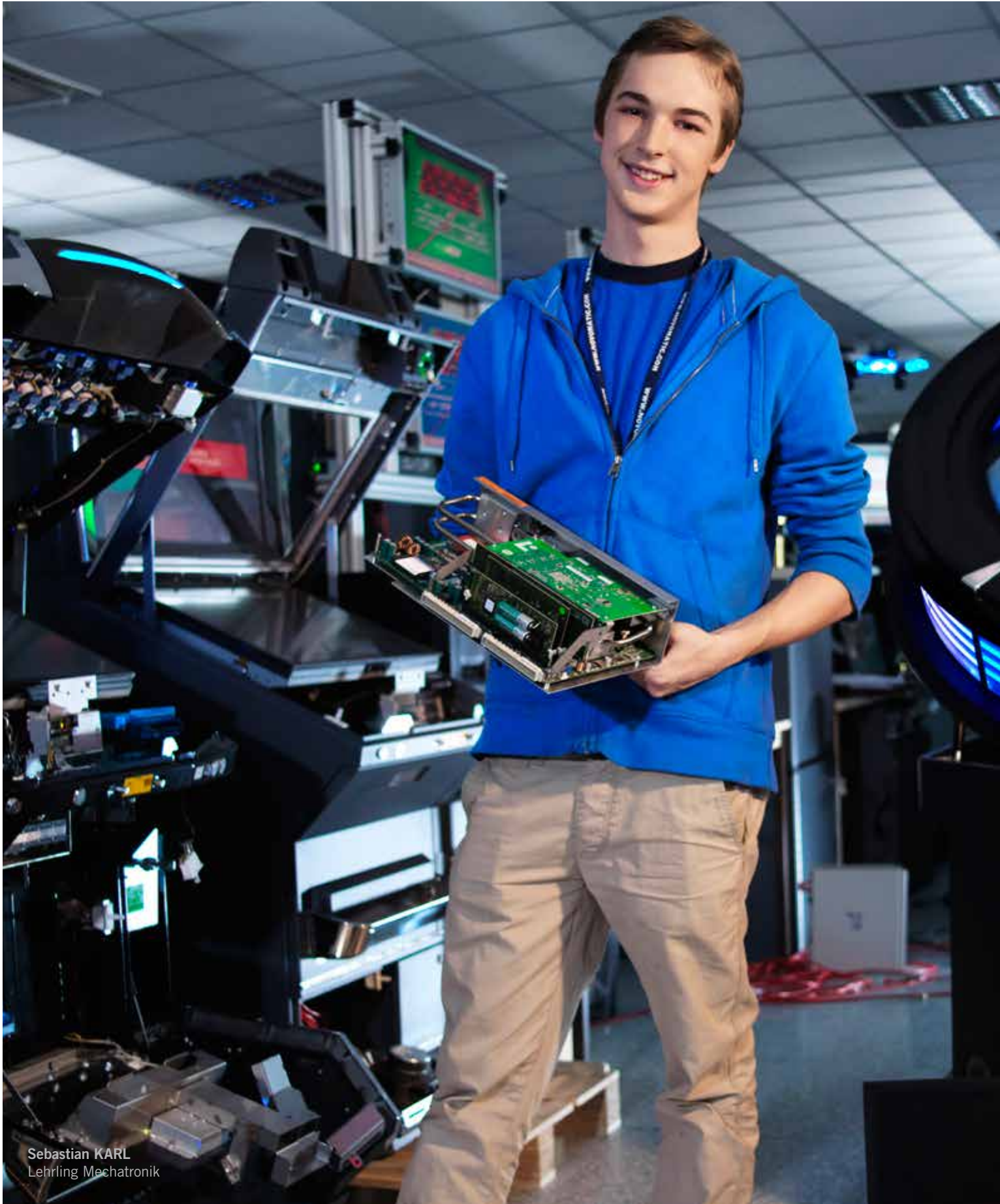
Industriellenvereinigung, Bereich Gesellschaftliche Verantwortung

Billy VAVKEN:

I Dance Company

Christoph DWORAK:

Niederösterreichische Nachrichten (NÖN)



Sebastian KARL
Lehrling Mechatronik



AUS SICHT DER STAKEHOLDER RELEVANT

Entsprechend der NOVOMATIC-Wesentlichkeitsmatrix sind im Handlungsfeld „Mitarbeiter“ die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

	Nachhaltigkeitsthema	Betroffene Anspruchsgruppen
9	Sichere Beschäftigung und qualifizierte Arbeitskräfte	Mitarbeiter, Angehörige, lokale Gesellschaft an Standorten (Gemeinde, Bundesland, Nation)
10	Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter	Mitarbeiter
11	Diversity	Mitarbeiter

WICHTIGSTE MASSNAHMEN 2014 AUF EINEN BLICK

- Forcierung internationaler Rollouts von eLearning-Programmen
- Optimierung Lehrlingsausbildung
- Ausbau der Personalmarketingstrategie zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Übernahme der Lohn- und Gehaltsabrechnung weiterer Tochterfirmen
- Erweiterung der Softwarelösungen im HR-Bereich

Die folgenden Texte und Kennzahlen sind, wenn nicht explizit anders gekennzeichnet, auf Österreich bezogen.

Das Wohl und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter im Fokus

Unsere weltweit mehr als 20.000 Mitarbeiter in der NOVOMATIC-Gruppe waren maßgeblich an der Etablierung von NOVOMATIC als einem der größten integrierten Glücksspielkonzerne beteiligt. Es sind zielstrebige, motivierte, fachlich hoch qualifizierte Menschen mit Persönlichkeit, die jeden Tag für das Unternehmen Erstaunliches leisten. Wir möchten als verantwortungsvoller Arbeitgeber wahrgenommen werden. Es ist unser Bestreben, dass unsere Mitarbeiter Freude an der Arbeit haben und sich fachlich und persönlich entfalten können. Gegenseitiger Respekt und Wertschätzung sind uns ebenso wichtig wie eine konsequente Weiterentwicklung der Kompetenzen und Potenziale unserer Mitarbeiter. Um die besten Fachkräfte für uns zu gewinnen und eine langjährige Zusammenarbeit aufzubauen, sind wir bestrebt, sichere und attraktive Arbeitsplätze, eine zielorientierte Personalpolitik, angemessene Vergütungsstrukturen und eine Vielzahl von Möglichkeiten zu bieten, um Berufs- und Privatleben zu vereinbaren. Uns ist es wichtig, dass wir eine positive, dialogorientierte Arbeitsumgebung schaffen, in der es unseren Mitarbeitern möglich ist, sich fachlich und persönlich zu entfalten und ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

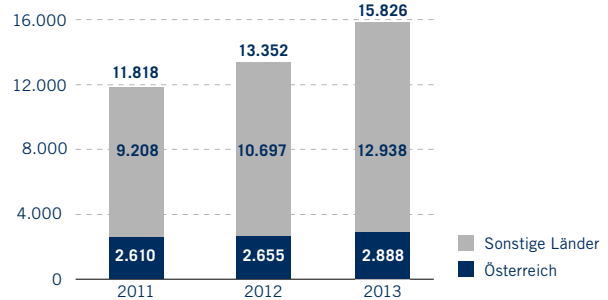
Unser Arbeitgeberleitbild

Um unsere Ansprüche zu verwirklichen und unsere Kunden zufriedenzustellen, benötigt das Unternehmen motivierte und kompetente Mitarbeiter, die einander wertschätzen. Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie verfolgen wir klare Schwerpunkte, die die Voraussetzung schaffen, dass sich unsere Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und das Unternehmen seine Ziele erreicht. Diese haben wir in Form eines Leitbildes zusammengefasst:

- Die NOVOMATIC-Gruppe versteht sich als eine große Familie, in der Teamstärke und Vertrauen oberste Priorität haben.
- Ein offener Dialog zwischen allen Mitarbeitern ermöglicht eine positive Unternehmenskultur, in der Probleme rasch angesprochen und gelöst werden können.
- Wir bieten innovative Arbeitsplätze in einem zukunftsorientierten Umfeld.
- Das Wissen und die Kompetenz unserer Mitarbeiter sind der Schlüssel zum weltweiten Erfolg.
- Nur mit einem Spitzenteam können wir Höchstleistungen erzielen. Gemeinsam sind wir stark und erfolgreich.
- Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter und auf das, was wir durch sie bereits erreicht haben.

- Anerkennung und Fairness sind für uns die wichtigsten Grundlagen für eine gute Arbeitskultur.
- Wir suchen den offenen Dialog und legen Wert auf ein respektvolles und teamorientiertes Miteinander.

DURCHSCHNITTLICHER PERSONALSTAND



Personalentwicklung

Der Mitarbeiterstand konnte 2013, wie auch in den Jahren zuvor, weiter ausgebaut werden, sodass wir im Jahresdurchschnitt insgesamt 15.826 Mitarbeitern einen Arbeitsplatz beim NOVOMATIC AG-Konzern sichern konnten. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg um 18,5 Prozent, was unter anderem auf die Akquisition neuer Unternehmen zurückzuführen ist. In Österreich beschäftigte der NOVOMATIC AG-Konzern durchschnittlich 2.888 Mitarbeiter.

FLUKTUATIONSQUOTEN (lt. GRI-LA 2)

	2011	2012	2013
Fluktuation	17,8 %	18,1 %	15,3 %
EEL + IT*	9,6 %	9,6 %	7,4 %
Gastro	23,1 %	23,8 %	20,7 %
Frühfluktuation**	26,2 %	26,6 %	19,8 %
EEL + IT	9,5 %	9,6 %	8,4 %
Gastro	32,3 %	29,8 %	24,9 %

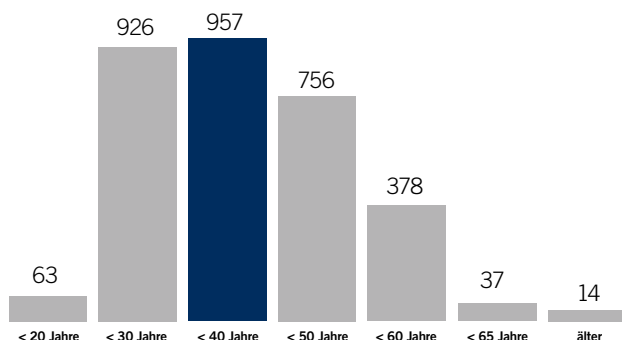
* EEL + IT: Mitarbeiter im Elektro- und Elektronik-Kollektivvertrag sowie im IT-Kollektivvertrag

** Austritt im 1. Jahr

Die Fluktuation konnte erfreulicherweise auf 15,3 Prozent gesenkt werden. Dies ist hauptsächlich auf die gute Entwicklung bei den Mitarbeitern im Elektro- und Elektronik-Kollektivvertrag zurückzuführen. Im Bereich der Gastronomie konnte die Fluktuationsquote ebenfalls reduziert werden. Noch deutlicher konnte die Frühfluktuation auf 19,8 Prozent gesenkt werden. In Anbetracht der Tatsache, dass knapp 60 Prozent unserer Mitarbeiter im Gastronomiebereich tätig sind, ist dieser Wert besonders positiv hervorzuheben.

ALTERSSTRUKTUR

Personalstand inkl. ruhender Arbeitsverhältnisse – Österreich gesamt



Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter betrug im Jahr 2013 rund 38 Jahre, wobei der größte Anteil der Mitarbeiter zwischen 30 und 40 Jahre alt ist.

Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht gesteigert und liegt nun bei 38,3 Prozent. 231 Personen sind in Teilzeit tätig, rund acht Prozent aller Mitarbeiter haben ein Studium absolviert.

Diversity

Als international agierendes Unternehmen mit Standorten in 44 Ländern sind wir davon überzeugt, dass unser Erfolg wesentlich auf der Vielfalt unserer Mitarbeiter beruht. Nur durch vernetztes Wissen können wir den sich ständig verändernden Herausforderungen erfolgreich begegnen und unsere Marktposition im Zeichen der Globalisierung kontinuierlich ausbauen. Für uns ist es selbstverständlich, dass jeder Arbeitsplatz mit dem dafür besten Mitarbeiter – das heißt, jenem mit den entsprechend besten fachlichen und sozialen Qualifikationen – besetzt wird. Wir verstehen Diversity als Symbiose von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Geschlechter, Ausbildungsrichtungen, Berufserfahrungen und Altersgruppen. Wir sehen diese Vielfalt als Treiber für Ideen und Innovationen sowie als Basis für kreative, vernetzte Denk- und Arbeitsprozesse. An den österreichischen Standorten sind momentan Mitarbeiter aus 50 Nationen beschäftigt. Der Mitarbeiteranteil mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beträgt 2013 25,3 Prozent.

Personalmarketing und Employer Branding

Um langfristig qualifizierte Arbeitskräfte zu sichern und uns als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, sind wir regelmäßig auf Karrieremessen vertreten und nehmen an Aktionen wie dem Girls' Day teil. NOVOMATIC bietet seinen Mitarbeitern vielfältige Vorteile in Form von Mitarbeitervergünstigungen oder Incentives (z.B. Weihnachtsgutscheine, Prämien).

Auch sportliche Betätigung wird im Unternehmen gefördert: Der jährlich stattfindende Skiabend, diverse Laufveranstaltungen sowie Golf- und Tennisturniere sind nur einige Highlights und werden von unseren Mitarbeitern gerne genutzt.

Karriereportal

Das NOVOMATIC-Karriereportal ist seit Ende 2013 online. Neben aktuellen Jobangeboten finden Bewerber auf careers.novomatic.com umfassende Informationen zu Tätigkeitsfeldern, Karrierechancen und Ausbildungsmöglichkeiten in der NOVOMATIC-Gruppe. Das Herzstück der Karriereplattform bilden kurze Videos, in denen Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen von ihrem Aufgabenfeld berichten und Außenstehenden einen authentischen Einblick in diverse Tätigkeitsbereiche geben. Mithilfe des Karriereportals können wir uns abseits unserer Funktion als Glücksspielunternehmen als vielseitiger Arbeitgeber im Sinne des Employer Brandings neu positionieren und ein spezifischeres Bild der NOVOMATIC-Gruppe vermitteln.

Aus- und Weiterbildung

Eine kontinuierliche und zielgerichtete Personalpolitik spielt für uns eine entscheidende Rolle. Zu unserer individuellen Personalentwicklung gehört es, unsere Mitarbeiter zu fördern und ihnen die Chance zu geben, sich zusätzliche Kompetenzen anzueignen, diese weiterzuentwickeln sowie Verantwortung zu übernehmen. Wir fördern die Talente und Interessen unserer Mitarbeiter und bieten ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten auf Basis ihrer Qualifikationen. Um eine aufgabenspezifische, hochqualitative Weiterbildung zu ermöglichen, bemüht sich das Team der NOVOAcademy, ein breites Schulungsangebot zu gewährleisten und die Abteilungen bei der Auswahl geeigneter Kurse zu unterstützen. Einen fixen Schwerpunkt hierbei bilden spezifische Fachbereichsschulungen, beispielsweise im IT-Sektor. Aufgrund der internationalen Ausrichtung gehören Sprachtrainings ebenfalls zu unserem Ausbildungsangebot. Letztes Jahr konnten über 125 Mitarbeiter in über 50 Kursen für 12 Sprachen sowohl in Einzelcoachings als auch in Gruppen-Trainings geschult werden. Für uns ist es darüber hinaus wichtig, die sozialen Kompetenzen unserer Fachkräfte weiter zu stärken. Aus diesem Grund zählen auch Schulungen zu den Themenblöcken Kommunikation und Zeitmanagement zu unserem Weiterbildungsangebot.

Zusätzlich zu den Präsenzs Schulungen setzen wir auf innovative Lerntechnologien, um unseren Mitarbeitern zeit- und ortsunabhängiges, interaktives, flexibles Lernen in individuellem Lerntempo zu ermöglichen.

Hierfür werden in der NOVOAcademy eLearning-Trainings konzipiert und über eine Lernplattform (LMS) den Usern international zugänglich gemacht. Folgende eLearning-Programme stehen derzeit bedarfsangepasst unseren Mitarbeitern zur Verfügung, wobei im Jahr 2013 über 3.500 Mitarbeiter mindestens eines dieser Trainings absolviert haben:

- Responsible Gaming
- Spielsuchtprävention für Mitarbeiter und Präventionsbeauftragte
- Jugendschutz
- ADMIRAL-Card
- Falschgeld
- Sportwetten
- Grundlagen zur Mitarbeiterschulung („Train the Trainer“)
- Office-Schulung

Zudem sind mehrere eLearning-Projekte in Bearbeitung, die 2014 fertiggestellt werden sollen, wie z.B. eine Sicherheitsunterweisungsschulung sowie ein Verhaltenstraining. 2013 wurden insgesamt rund 1,2 Mio. Euro in Aus- und Weiterbildungsprogramme investiert.

Trainee-Programm

Um jungen Hochschulabsolventen einen optimalen Start im Unternehmen zu ermöglichen und dieses in seiner Gesamtheit kennenzulernen, bekamen 2013 zwei junge Talente die Möglichkeit, an unserem maßgeschneiderten Trainee-Programm teilzunehmen. In diesem einjährigen Programm können unsere Nachwuchskräfte ihr im Studium erworbenes Know-how für unser Unternehmen einsetzen sowie umfassende Praxiserfahrung in mehreren Unternehmensbereichen, auch im Ausland, erwerben. Regelmäßige Feedbackgespräche sichern die hohe Qualität dieses akademischen Qualifizierungsprogramms.

Lehrlinge

Zur Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs bilden wir kontinuierlich Lehrlinge aus. 2013 beschäftigte NOVOMATIC 20 Lehrlinge. Im Jahr 2014 ist die Aufnahme weiterer vier Lehrlinge geplant. Im Rahmen der Lehrlingsausbildung bieten wir jungen Menschen die Möglichkeit, sich gezielt auf eine Karriere vorzubereiten und sich je nach persönlichen und fachlichen Interessen zu entwickeln. Aus diesem Grund lernen die Auszubildenden mehrere Unternehmensbereiche kennen. Interessierte Jugendliche können bei Schnuppertagen herausfinden, ob für sie der favorisierte Lehrberuf geeignet ist, indem sie einen ersten Einblick in das

potenzielle Arbeitsumfeld erhalten. Um die Lehrlinge ihre gesamte Ausbildungszeit hindurch zu begleiten, gibt es regelmäßige Reports sowie Feedbackgespräche mit ihren Ausbildnern. Zusätzlich gibt es Rotationsfeedbacks bei einem Abteilungswechsel und ein zukunftsorientiertes Karrieregespräch nach Beendigung der Lehre. Prämien für gute schulische Leistungen dienen als zusätzliche Motivation.

Um unsere zukünftigen Fachkräfte optimal zu fördern, haben diese die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis die Lehre mit Matura während der Arbeitszeit zu absolvieren. Dieses Ausbildungskonzept ermöglicht begabten und motivierten Jugendlichen die Verbindung von praktischer Arbeitserfahrung und weiterer Schulbildung, wodurch diese auch die Berechtigung für ein Hochschulstudium erlangen. Auf diese Weise steht nach der Lehre der Weg für eine weiterführende akademische Karriere offen.

Work-Life-Balance

Wir sind uns bewusst, dass die Spitzenleistungen unserer Mitarbeiter nur möglich sind, wenn das Verhältnis von Berufs- und Privatleben ausgeglichen ist. Eine familienfreundliche Unternehmensführung ist daher Teil unserer wertorientierten Personalpolitik. Die flexible Arbeitszeitgestaltung der Büroangestellten am Standort Gumpoldskirchen ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Außerdem ermöglichen wir unseren Mitarbeitern eine flexible Rückkehr nach der Karenz in Elternteilzeit mit frei wählbarem Arbeitszeitmodell. 7,4 Prozent aller Mitarbeiter befanden sich im Jahr 2013 in einem Teilzeitverhältnis.

Vernetzte Kommunikation

Das Intranet NOVONET gewährleistet, dass unsere Mitarbeiter zentral und unkompliziert auf ein breites Informationsangebot zugreifen können und die Möglichkeit haben, über die Weiterentwicklung des Unternehmens laufend auf den neuesten Stand gebracht zu werden. Die Funktionen werden stetig erweitert, beispielsweise wird die Implementierung einer Kalenderfunktion im ersten Halbjahr 2014 umgesetzt. Überdies wird die Einbindung weiterer Gesellschaften forciert und so der Nutzerkreis stetig vergrößert. Aktuell sind rund 50 Prozent unserer österreichischen Mitarbeiter an das System angebunden. Für 2014 ist die Integration unserer englischsprachigen Tochterunternehmen sowie Betware, der LÖWEN-Gruppe, HTM und ADMIRAL Sportwetten geplant.

Sicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit, die Sicherheit, das Wohlbefinden und die Lebensqualität unserer Mitarbeiter sind uns ein wichtiges Anliegen. Zufriedene, gesunde und motivierte Mitarbeiter sind für uns die wichtigste Säule, um ehrgeizige Wachstumsziele zu erreichen. Wir nehmen unsere Verantwortung als sozialer Arbeitgeber wahr. Wir fördern die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter durch gezielte Programme und Vorsorgemaßnahmen. Unsere Betriebsärztin steht den Mitarbeitern des Headquarters Gumpoldskirchen in regelmäßigen Sprechstunden zur Verfügung und bietet Beratungsgespräche sowie eine jährliche kostenfreie Gesundenuntersuchung an, die 2013 von 149 Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde.

Regelmäßige Rundgänge und Überprüfungen helfen bei der Förderung der Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr wurden alle Erste-Hilfe-Kästen evaluiert, alle Erste-Hilfe-Zeugnisse überprüft, die vorhandenen Ersthelfer den Erste-Hilfe-Kästen zugeordnet und mehrere Erste-Hilfe-Kurse organisiert. Am Standort Gumpoldskirchen gibt es derzeit 106 Ersthelfer, die im Notfall professionell helfen können.

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen ist eine wesentliche Säule unseres Gesundheitsmanagements. Um arbeitsbedingten Belastungen vorzubeugen, wurde Ende 2013 eine Evaluierung in Zusammenarbeit mit einem Arbeitspsychologen in Gumpoldskirchen durchgeführt. Die vollständige Auswertung der Evaluierung wird für das erste Halbjahr 2014 erwartet, wobei bereits jetzt ein sehr positives Ergebnis erkennbar ist.

Das im Zuge dieser Befragung erhobene Feedback dient als wertvolle Grundlage, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu lancieren. So sollen die psychischen Belastungen, denen unsere Mitarbeiter ausgesetzt sind, auf ein Minimum reduziert werden. Eine dieser bereits im ersten Quartal 2014 angesetzten Maßnahmen ist die Durchführung von Workshops zur Evaluierung der psychischen Belastungen. Eine Durchführung in anderen Tochterunternehmen ist bereits in Planung.

Making-of der CSR-Portraits

Das diesjährige Bildkonzept zeigt die Menschen hinter NOVOMATIC. In einer aufwendigen Produktion wurden die Mitarbeiter in Fotos und Videos in Szene gesetzt. Die dynamischen Bilder wurden erneut von Fotograf Jürgen Knoth inszeniert und mit viel Liebe zum Detail umgesetzt. Alle Bilder und Videos sind unter careers.novomatic.com zu sehen.



Fotograf Jürgen Knoth bei der Einrichtung des Bildes.



Ramona Pantilimon wird in der Filiale Vösendorf ins rechte Licht gerückt.



Petar KNEZEVIC
Portier

Mag. Christine KNOTZ
Assistentin Konzern-Rechtsabteilung



Stefan KOKOSCHITZ
Head of Information & Knowledge Management

AUS SICHT DER STAKEHOLDER RELEVANT

Entsprechend der NOVOMATIC-Wesentlichkeitsmatrix sind im Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“ die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

	Nachhaltigkeitsthema	Betroffene Anspruchsgruppen
14	Kunst-, Kultur-, Wissenschafts- und Sportförderung	Gemeinwesen
15	Förderung von Vielfalt und Bildung	Gemeinwesen

WICHTIGSTE MASSNAHMEN 2014 AUF EINEN BLICK

- Umsetzung der Sponsoring-Strategie: gezielte Unterstützung von Projekten, die zum Kerngeschäft passen
- Verstärkte Einbindung der Anliegen von regionalen Stakeholdern an unseren Standorten im Rahmen unseres gesellschaftlichen Auftrages (z.B. Forcierung Betriebsführungen)
- Verstärkter Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements im Bereich Bildung, Vielfalt und Integration

Verantwortung für die Gesellschaft

Wir verstehen es als unsere umfassende Verpflichtung, den unternehmerischen Erfolg mit der Gesellschaft zu teilen und so zu einem solidarischen Miteinander beizutragen. Dabei ist es unser Bestreben, CSR nicht nur bezogen auf unser Kerngeschäft zu begreifen, sondern als Gewinn für alle durch die Unterstützung kultureller und sozialer Projekte im regionalen Umfeld unserer Standorte. Mit der Förderung ausgewählter Initiativen möchten wir unserem gesellschaftlichen Auftrag gerecht werden.

Im Berichtsjahr 2013 haben wir uns österreichweit für mehr als 200 verschiedene Initiativen und Projekte eingesetzt. Darunter waren allein in Niederösterreich 13 Kulturprojekte, sechs Sozial- und Wirtschaftsinitiativen sowie rund 52 Sportengagements.

Die Auswahl unserer Kooperationspartner erfolgt nicht willkürlich, sondern basiert auf internen **Sponsoringleitlinien**. Diese wurden im Berichtsjahr 2013 überarbeitet, um einerseits potenziellen Stakeholdern eine Orientierung zu bieten, welche Projekte, Initiativen und soziale Anliegen wir vorrangig unterstützen wollen. Andererseits soll dadurch eine stärkere Fokussierung und die Festlegung auf regionale Kernthemen erreicht werden. Die Leitlinien enthalten Informationen zu den Schwerpunktgebieten, in denen wir unterstützend tätig sind. Diese sind neben unserem Kernanliegen des präventiven Spielerschutzes (siehe Kapitel „Prävention und Spielerschutz“) insbesondere Kunst und Kultur, Wirtschaft und Forschung sowie Sport und Soziales.

Kunst und Kultur

Als Unternehmen der Unterhaltungsindustrie ist uns die Förderung von Kunst und Kultur ein wichtiges Anliegen. Mit den von uns unterstützten Kulturinitiativen transportieren wir ein unverwechselbares Image für NOVOMATIC. Wir legen uns dabei nicht auf bestimmte Kunstformen oder -richtungen fest. Jedoch versuchen wir, besonders vielversprechende neue Künstler zu fördern. Ein erfolgreiches Beispiel ist die langjährige Unterstützung des **museum gugging**, das Art Brut-Werke aus dem Haus der Künstler der Öffentlichkeit zugänglich macht.

Besonders stolz sind wir auf das **NOVOMATIC-Stipendiatenprogramm an der Wiener Staatsoper**, das angehenden Operngrößen die Chance gibt, sich auf einer internationalen Bühne zu profilieren. Die seit 2008 bestehende Partnerschaft mit der Wiener

Staatsoper hat gezeigt, dass viele Künstler auf private Förderer wie NOVOMATIC angewiesen sind. Wo die Kunstförderung durch die öffentliche Hand zu kurz kommt, erweisen wir uns als verlässlicher Unterstützer. Denn nicht zuletzt durch starke Partner in der Wirtschaft hat jede Kunstform langfristigen Bestand.

Es ist uns auch ein großes Anliegen, Kunst und Kultur – wo immer möglich und passend – mit einem sozialen Anliegen zu verbinden. Beispielsweise mit der Unterstützung der **I Dance Company**, die nach der Idee der sozialen Inklusion arbeitet und Künstlern mit Down-Syndrom eine Bühne gibt.

Wirtschaft und Forschung

Innovation und hochqualifizierte Arbeitskräfte bilden eine wichtige Säule unseres Erfolgs. Aus diesem Bewusstsein heraus unterstützt NOVOMATIC vor allem Leistungsbereitschaft und innovative Ideen und setzt sich für die Förderung von Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung ein. Als Technologieunternehmen wissen wir aus eigener Erfahrung, wie wichtig das nötige Umfeld für Wirtschaft und Forschung ist, damit hochqualifizierte Köpfe angezogen werden und junge Talente ihre Chance bekommen. So unterstützen wir zum Beispiel den **Jungunternehmerpreis „move on“**. Damit wollen wir Leistungsbereitschaft und Einsatz fördern, insbesondere von jungen Unternehmern, die durch Eigeninitiative ein Unternehmen aufbauen und so zur Stärkung der Wirtschaft beitragen.

Als Hauptsponsor des **Austrian Life Science Award (ALSA)** setzt sich NOVOMATIC auch für junge Nachwuchswissenschaftler aus Disziplinen wie Biotechnologie und Medizin ein und trägt zur Stärkung des Forschungsstandorts Österreich bei. Wir möchten aufzeigen, dass Wissenschaft innovative Lösungen für soziale Herausforderungen zu bieten hat. So fördern wir beispielsweise auch wissenschaftliche Erkenntnisse, mit der die Lebensqualität von Menschen gesteigert werden kann. Durch das Engagement in den Human- und Sozialwissenschaften will NOVOMATIC darüber hinaus zu einem **besseren Verständnis der Suchtproblematik und deren Folgen** beitragen und diesen Bereich vorantreiben. Hier arbeiten wir eng mit führenden wissenschaftlichen Experten zusammen, um neueste Erkenntnisse zeitnah in unsere Responsible Gaming-Maßnahmen einfließen zu lassen. Die langjährige Kooperation mit dem **Anton Proksch Institut** und der regelmäßige Austausch mit der **Spielsuchtambulanz des AKH Wien** sind nur zwei Beispiele unseres Engagements in diesem Kernbereich.

Sport

Über das Tochterunternehmen ADMIRAL Sportwetten unterstützt NOVOMATIC verschiedene Sportarten sowohl im Spitzensport als auch im Breitensport. Mit mehr als 130 Sponsorings im Berichtsjahr nimmt Sport einen wesentlichen Platz in unseren CSR-Aktivitäten ein.

Wir setzen auf Teamgeist und Fairness. Deswegen konzentrieren wir uns in erster Linie auf Vereine und Teamsport und nicht auf einzelne Athleten. Die Verknüpfung von Sport mit einem sozialen Anliegen ist erwünscht, denn wir sind der Meinung, dass Sportvereine einen Beitrag für Integration und sozialen Ausgleich leisten können und eine wichtige Rolle in unserem Gemeinwesen einnehmen. Eine Sonderstellung nimmt zudem die Unterstützung von Athleten mit körperlicher Beeinträchtigung ein, beispielsweise durch das Sponsoring der beiden **Handbiker Wolfgang Schattauer und Markus Schmoll** oder des **Österreichischen Rollstuhlbasketball-Nationalteams**.

Vielfalt, Bildung und Integration

Gesellschaftspolitische Themen wie Integration und Diversity sind einem international tätigen Unternehmen wie NOVOMATIC ein Anliegen. Wir sind davon überzeugt und erleben es im täglichen Miteinander, dass gerade die Vielfalt und die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter einen zentralen Baustein unseres Erfolgs bilden. Daher unterstützen wir beispielsweise auch den **Verein Wirtschaft für Integration** und haben im Berichtsjahr die Patenschaft für den ersten **Preis der Wiener Vielfalt** übernommen.

Zudem unterstützt NOVOMATIC das gemeinnützige IT-Unternehmen **AfB, Arbeit für Menschen mit Behinderung**. Ein Großteil behinderter Menschen leidet mehr unter mangelnden Aufgaben als unter ihrer eigentlichen Beeinträchtigung. Um diesem Problem entgegenzuwirken, überlässt NOVOMATIC diesem Unternehmen nicht mehr benötigte IT-Hardware und hilft so bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Interessierten stehen die ausführlichen Sponsoringleitlinien sowie eine Übersicht unserer Sponsoringpartner auf unserer Website unter www.novomatic.com/csr als Download zur Verfügung.

Novomatic Forum

Als symbolisches Dach über dem facettenreichen gesellschaftlichen Engagement fungiert unser Novomatic Forum im Herzen von Wien. Das unter Denkmalschutz stehende Gebäude stammt aus den Händen zweier Otto Wagner-Schüler – Heinrich Schmid und Hermann Aichinger – und beeindruckt durch Stilelemente aus Art déco und Jugendstil.

Nach behutsamer Restaurierung wurde das Novomatic Forum im Herbst 2009 wieder der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Seither hat es sich als Ort des Dialogs von Kultur, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft etabliert. Die entstehenden interdisziplinären Kooperationen eröffnen neue Sichtweisen auf diverse Themen, womit NOVOMATIC neue Wege des Sponsorings beschreitet. Als Veranstaltungsort bildet das Novomatic Forum einen stilvollen Rahmen für zahlreiche Ausstellungen, Kulturveranstaltungen und Podiumsdiskussionen. Dies macht es zu einem integralen Bestandteil unseres gesellschaftlichen Engagements.

Für nähere Informationen zum Novomatic Forum sowie seinen Veranstaltungen besuchen Sie bitte www.novomaticforum.com.



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IM ÜBERBLICK 2013

RED RIBBON CELEBRATION CONCERT 24. MAI



Foto: NOVOMATIC

NOVOMATIC unterstützte bereits zum zweiten Mal als Hauptsponsor das prominent besetzte Red Ribbon Celebration Concert im Burgtheater. Das Konzert vereint ein einzigartiges Künstler-Aufgebot, das zugunsten Betroffener von HIV und AIDS auftritt.

ART'N FASHION DAYS 12. - 14. SEPTEMBER



Foto: Jürgen Hammerschmid

Unter dem Motto Diversity fand die zweite Ausgabe der Art'n Fashion Days im Novomatic Forum statt. Nikola Fechter und Manuel W. Stepan begeisterten das Publikum mit der gelungenen Mischung aus Fashionshow, Galerie und Pop Up Store.

NOVOMATIC FORUM NIGHT FIRST EDITION 11. NOVEMBER



Foto: Thomas Meyer

Im Novomatic Forum treten Wirtschaft, Kunst, Kultur und Wissenschaft in einen intensiven Dialog und sorgen für spannende und gute Unterhaltung. So präsentierte sich die Veranstaltungs-Location im Herzen der Stadt im Rahmen der ersten Novomatic Forum Night.

TOP SWAP 16. NOVEMBER



Foto: Michèle Pauly

Der TOP SWAP, ein temporäres Kleidertauschevent, fand im November im Novomatic Forum statt. Tauschen statt kaufen war die Devise, die Ressourcen schonen und den Besuchern heitere Tauschstunden bescherte.

CD-PRÄSENTATION NATALIA USHAKOVA 13. MÄRZ



Foto: NOVOMATIC

Die stimmungswichtige Operndiva Natalia Ushakova stellte ihre aktuelle CD im Festsaal des Novomatic Forum vor, deren Produktion von NOVOMATIC unterstützt wurde.

MASTERPIECE COLLECTION 14. - 17. JUNI

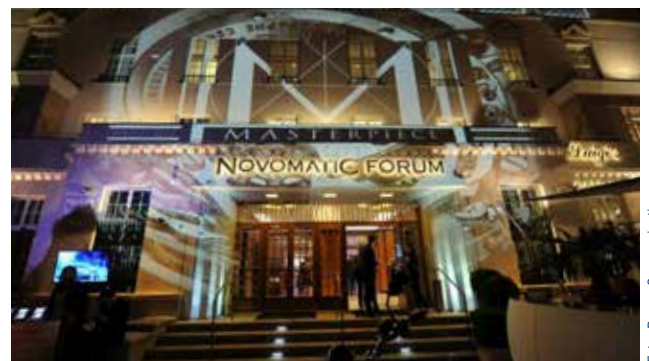


Foto: Purpur Communication

NOVOMATIC unterstützte die Ausstellung Masterpiece Collection, die den Besuchern eine Mischung aus Moderne und Tradition präsentierte. Im Zentrum der Ausstellung standen Manufakturen sowie Designer und Kreative, die mit ihrer Arbeit Tradition und Kultur hochhalten.

STAATSOPERN-STIPENDIATIN BRYONY DWYER



Foto: Stefanie J. Steindl (NOVOMATIC)

Bryony Dwyer, Gewinnerin des Vienna State Opera Awards 2012 der Opera Foundation Australia, erhielt das NOVOMATIC-Stipendium zur Förderung junger Künstler im Jahr 2013.

BALL DES SPORTS 2. FEBRUAR



Unter den Leitgedanken Teamgeist und Fairness fördert NOVOMATIC sowohl Spitzensport als auch Breitensport. Durch die Unterstützung von Athleten mit Behinderung trägt NOVOMATIC dazu bei, dass Chancen in unserer Gesellschaft gerechter verteilt werden.

ISTAF 1. SEPTEMBER



Foto: ISTAF 2013

Als Tochterunternehmen von NOVOMATIC unterstützte die Spielbank Berlin das Internationale Stadionfest (ISTAF) in Berlin, um die sportlichen Höchstleistungen zu würdigen.

STIPENDIATENABEND 21. MAI



Foto: NOVOMATIC

Im Rahmen der Partnerschaft mit der Wiener Staatsoper fand ein einzigartiger Konzertabend im Novomatic Forum statt. Anita Hartig, Valentina Nafornița, Mihail Dogotari und Carlos Osuna verzauberten das Publikum mit einer Auswahl der schönsten Arien. Begleitet wurden sie von Pianistin Kathleen Kelly.

AFRIKA! AFRIKA!



Foto: NOVOMATIC

Als Unterstützer des bildgewaltigen Bühnenspektakels „Afrika! Afrika!“ traf Generaldirektor Franz Wohlfahrt den Schirmherrn André Heller, um ihm zu seiner erfolgreiche Bühnenshow zu gratulieren.

LAUFVERANSTALTUNGEN



Foto: NOVOMATIC

NOVOMATIC unterstützt aktiv die Teilnahme von Mitarbeitern an verschiedenen Laufbewerben. Dieses Jahr wurden die laufbegeisterten Mitarbeiter mit neuen Laufdresen überrascht.

PRESSEKONFERENZ NIKI LAUDA 16. JÄNNER 2014



Foto: Jürgen Knöth

Am 16. Jänner 2014 stellte NOVOMATIC den ehemaligen Rennfahrer und Unternehmer Niki Lauda als neues Testimonial im Novomatic Forum vor. Der dreifache Formel1-Weltmeister steht, wie NOVOMATIC selbst, für innovatives Unternehmertum und trägt seit Mitte Jänner 2014 den NOVOMATIC-Schriftzug auf seiner Kappe.



Josef STROBL
Stellvertretender Abteilungsleiter Tischlerei



AUS SICHT DER STAKEHOLDER RELEVANT

Entsprechend der NOVOMATIC-Wesentlichkeitsmatrix sind im Handlungsfeld „Umwelt und Betriebsökologie“ die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

	Nachhaltigkeitsthema	Betroffene Anspruchsgruppen
12	Betriebliches Umweltmanagement	Umwelt (an den Standorten)
13	Produktökologie	Lieferanten, Kunden, Umwelt

Die folgenden Maßnahmen sowie Texte und Kennzahlen umfassen ausschließlich das Konzern-Headquarter und den Produktionsstandort in Gumpoldskirchen.

WICHTIGSTE MASSNAHMEN 2014 AUF EINEN BLICK

- Implementierung und Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems für die Austrian Gaming Industries GmbH (AGI)
- Energie-Monitoring
- Analyse zur Änderung der Lampen von Leuchtstoff auf LED-Lampen
- Gefahrenstoffdatenbank
- Reduktion des Energieverbrauches der Glücksspielgeräte

Für NOVOMATIC als integrierten Glücksspielkonzern ist die Entwicklung und Produktion von innovativer Technologie ein maßgeblicher Teil des Kerngeschäfts. Wir verfügen über moderne Produktionsanlagen und sind bestrebt, in all unseren Tätigkeiten schonend mit der Umwelt und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen.

Im ersten Quartal 2013 wurde bei der Austrian Gaming Industries GmbH (AGI) mit der Implementierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 gestartet. Die Zertifizierung erfolgte im März 2014.

Durch dieses Umweltmanagementsystem werden wichtige Themen wie beispielsweise Bewusstseinsbildung, Abfallwirtschaft, Stoffkreisläufe und Energieeffizienz in einen strukturierten Prozess eingebunden. Dadurch erwarten wir uns nicht nur eine Verbesserung unserer Umweltleistungen, sondern auch positive Auswirkungen in Richtung gesellschaftlicher Verantwortung. Am Produktionsstandort Gumpoldskirchen wurden folgende Schwerpunkte identifiziert:

- **Abfallwirtschaft und Ressourceneffizienz:** Ziel ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen bei der Herstellung unserer Produkte und Dienstleistungen.
- **Energieeffizienz:** Ziel ist die Minimierung des Energieverbrauchs durch Identifizierung von Einsparpotenzialen.
- **Bewusstseinsbildung:** Ziel ist es, unsere Mitarbeiter zu animieren, unsere Umweltinitiativen mitzutragen.

Abfallwirtschaft und Ressourceneffizienz

Die Gesamtabfallmenge am Standort Gumpoldskirchen betrug im Jahr 2013 868,6 Tonnen und hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 16,6 Prozent erhöht. Durch die Eingliederung der bis 2013 als selbstständiges Unternehmen agierenden Abteilung Kunststofftechnik werden die hier anfallenden Abfallfraktionen 2013 erstmals von uns erfasst und in unseren Abfallmengen ausgewiesen.

Exemplarisch sollen einige der im Jahr 2013 durchgeführten Projekte zur Verringerung von Abfall und zur Schonung von Ressourcen dargestellt werden:

Abfalltrennung

Eine Richtlinie zur Sammlung und Verwertung von Abfällen wurde erstellt.

Polystyrol

Eine Sammelstelle zur getrennten Sammlung von Polystyrol wurde eingerichtet.

Elektronikschrott

Eine Reduktion des Elektronikschrotts erfolgt u.a. durch die Übergabe noch verwendbarer PCs/Notebooks an eine gemeinnützige Organisation (siehe auch Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“) zur Aufarbeitung und Folgenutzung. Diese Übergabe ist mit dem Verwerter vertraglich geregelt.

Umweltpolitik der Austrian Gaming Industries GmbH (AGI)

- **Wir übernehmen Verantwortung** für die Umwelt, beginnend bei der Unternehmensführung bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte nehmen eine entscheidende Vorbildfunktion und Verantwortung wahr.
- **Wir stellen** innovative Produkte her und achten bereits bei der Entwicklung auf umweltfreundliche Gestaltung.
- **Wir halten** uns an alle für unsere Tätigkeiten umweltrelevanten Gesetze und Vorschriften.
- **Wir informieren** die Öffentlichkeit sowie alle Mitarbeiter, Lieferanten und Stakeholder über unsere Umweltpolitik.
- **Wir reduzieren** und vermeiden Abfälle, recyceln unsere Produkte und arbeiten an der ständigen Optimierung unseres Abfallmanagements.
- **Wir setzen** bei unseren Mitarbeitern auf Bewusstseinsbildung. Durch gezielte Schulung und Information optimieren wir Umweltprozesse und erreichen so unsere Umweltziele.
- **Wir ermutigen** unsere Lieferanten, ebenfalls Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen und unterstützen sie darin.
- **Wir bewerten** die Umweltauswirkungen unserer Geschäftsprozesse laufend. So verkleinern wir unseren ökologischen Fußabdruck und sparen Ressourcen.
- **Wir steigern** die Energieeffizienz durch technische Erneuerungen und motivieren unsere Mitarbeiter zu ressourcenschonendem Verhalten.
- **Wir verpflichten** uns zur Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems und gewährleisten damit die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung.

Energieeffizienz

Stromverbrauch 2013 (Gumpoldskirchen)

9.656.584 Kilowattstunden (9,66 Gigawattstunden)

Der Anteil an erneuerbaren Primärenergien bei elektrischem Strom wird von den Energielieferanten mit 57,16 Prozent angegeben.

Erdgasverbrauch 2013 (Gumpoldskirchen)

7.942.052,59 Kilowattstunden (7,94 Gigawattstunden)

Exemplarisch sollen einige der im Jahr 2013 durchgeführten Projekte zur Verringerung des Energieverbrauches dargestellt werden:

Energiemanagement

2013 wurden sowohl Maßnahmen zur Einführung eines datenbankbasierten Energie-Controllings als auch zur Implementierung eines Energiemanagementsystems durchgeführt. Ein weiterer Punkt ist die Implementierung eines Energie-Monitorings. Zu diesem Zweck wurden die elektrischen Anlagen in Gumpoldskirchen im Februar 2014 mittels spezieller Messtechnik analysiert. So kann der tatsächliche Energiebedarf exakt zugeordnet und die Effizienz einzelner Verbraucher transparent gemacht werden. Auf diese Weise soll eine nachhaltige Effizienzsteigerung der gesamten Anlage durch die Optimierung von Laufzeiten verschiedener Verbrauchsgruppen erzielt werden. Die Planungsarbeiten sowie die Beauftragung eines externen Unternehmens wurden im vierten Quartal 2013 durchgeführt.

Druckluft

In Teilabschnitten der Produktion wurden Druckluft-Leckagen-Messungen durchgeführt und alle gefundenen Leckagen im Druckluftsystem behoben.

Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeit der Nutzung der Abwärme eines nahegelegenen Betriebes und der Eigenstromerzeugung mittels Photovoltaik wurden geprüft. Bei der Abwärmenutzung ist die Entscheidung noch ausständig, bei der Eigenstromerzeugung mittels Photovoltaik wurden Ende 2013 entschieden, diese auf unbestimmte Zeit zu verschieben.

Zudem wurde entschieden, die im Jahr 2008 auf dem damaligen Stand der Technik errichtete Lüftungsanlage des Headquarters Gumpoldskirchen auf mögliche Einsparungspotenziale zu untersuchen. Entsprechende Machbarkeitsanalysen werden Anfang 2014 mit einer externen Fachfirma durchgeführt.

Bewusstseinsbildung

Bewusstseinsbildung unter den Mitarbeitern ist nach wie vor eine wichtige Herausforderung bei NOVOMATIC. Im Intranet von NOVOMATIC, dem NOVONET, werden immer wieder umweltrelevante Themen angesprochen. Ein Umweltleitfaden zur nachhaltigen Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauches wurde 2013 ausgearbeitet und an alle Mitarbeiter zur Bewusstseinsbildung verteilt.

ABFALLMENGEN 2013

ABFALLMENGE/TONNEN UND VERÄNDERUNG GEGENÜBER 2012 IN PROZENT

MINUS

-7,4 %	52,62	Kunststoffverpackungen und Styropor
-31,5 %	15,55	Fettabscheider
-14,2 %	30,81	Bildschirmgeräte Monitore
-3,4 %	12,74	Entwicklerbäder, Bleich & Fix.
-64,3 %	0,732	Farben Lacke (Schüttgut)
-42,7 %	0,47	Leuchtstoffr.Stabf.
-86,8 %	0,058	Lösemittelgemisch halogenfrei
-24,4 %	0,242	Spraydosen

PLUS

+11,4 %	60,98	Altmetall
+122,2 %	0,4	Altglas
+17,8 %	157,27	Altholz gemischt
+13,4 %	19,8	Küchenrank
+4,4 %	28,39	E-Schrott nicht gefährlich
+127,6 %	20,96	Holzschleifstaub 8m³ Mulde
+93,1 %	2,335	Kabel CU
+7,7 %	162,67	Kartonagen 40m³
+173,3 %	21,97	Leiterplatten
+1,6 %	184,08	Restmüll
+19,0 %	1,25	Filtermatten
+52,8 %	3,04	Altöl
+316,4 %	3,748	Lack & Farbschlamm
+44,9 %	16,5	Leim & Klebemittel
+83,6 %	13,92	Ölabscheider
+14,2 %	0,29	Ölverunreinigte Feststoffe
+42,9 %	1,8	Trocken-/Konsumbatterien

GLEICH ODER KEINE DATEN VOM VORJAHR

53,1*	PMMA
1,96	Bleiakku KFZ Batterien
0,2	Emulsion (Werk 7)
0,26	Kühlgeräte
0,44	Druckfarbenreste

*seit April 2013

INDIKATOR	SEITE
STRATEGIE UND ANALYSE	
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	39
KAPITEL: Vorwort	
1.2 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	41,49, 52
KAPITEL: CSR-Strategie, Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Prävention und Spielerschutz	
ORGANISATIONSPROFIL	
2.1 Name der Organisation	6
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	24-35
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.3 Organisationsstruktur	6
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.4 Hauptsitz der Organisation	19
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.5 Anzahl und Namen der Länder mit maßgeblichen Operations	10-11
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	6
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.7 Märkte	10-11
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.8 Größe der Organisation (Arbeitnehmer, Nettoumsatz, Gesamtkapitalisierung, Anzahl der Produkte und Dienstleistungen)	3
KAPITEL: Unternehmensüberblick	
2.9 Wesentliche Veränderungen in Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen im Berichtszeitraum	41-47
KAPITEL: Jahresfinanzbericht	
2.10 Im Berichtszeitraum erhaltene Preise	keine erhalten
BERICHTSPARAMETER	
3.1 Berichtszeitraum	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.3 Berichtszyklus	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.5 Vorgehensweise bei Bestimmung des Berichtsinhaltes (Wesentlichkeit und Prioritäten)	42-43
KAPITEL: CSR-Strategie	
3.6 Berichtsgrenzen	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.7 Einschränkungen des Berichts	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.8 Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.10 Geänderte Darstellung von Informationen aus alten Berichten	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	

INDIKATOR	SEITE
3.11 Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden seit dem letzten Bericht	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
3.12 GRI-Content Index	78-80
KAPITEL: GRI-Index	
3.13 Richtlinien und zur Zeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte/Umfang und Grundlage für externe Prüfung	81
KAPITEL: Berichtsparameter und Kontakt	
GOVERNANCE, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT	
4.1 Führungsstruktur/Corporate Governance	85
KAPITEL: Jahresfinanzbericht	
4.2 Verhältnis höchstes Leistungsorgan und Geschäftsführung	85
KAPITEL: Jahresfinanzbericht	
4.3 Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder und deren Unabhängigkeit	85
KAPITEL: Jahresfinanzbericht	
ERLÄUTERUNGEN: Der Aufsichtsrat besteht ausschließlich aus Mitgliedern, die nicht mit Geschäftsführungsaufgaben innerhalb der NOVOMATIC AG betraut sind. Der Aufsichtsrat besteht aus vier Mitgliedern.	
4.4 Mechanismen für Mitarbeiter, um das höchste Leistungsorgan zu adressieren	48
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leistungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung und der Leistung der Organisation	85
KAPITEL: Jahresfinanzbericht	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG ist fairen, ausgewogenen und leistungsorientierten Vergütungspraktiken verpflichtet, welche die langfristigen Interessen von Mitarbeitern und Investoren in Einklang bringen. Wir sind der Überzeugung, dass Mitarbeiter, die für NOVOMATIC und ihre Investoren nachhaltigen Mehrwert erwirtschaften, belohnt werden müssen. Wir wollen in der Branche im Hinblick auf verantwortungsbewusste Vergütungspraktiken eine Vorreiterrolle einnehmen. Details zur Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung sind im Abschnitt Vergütung im Geschäftsbericht 2012 enthalten.	
4.6 Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Leistungsorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden	48-49
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
ERLÄUTERUNGEN: Verantwortungsvolles Geschäftsgebahren und Integrität sind nach Ansicht der NOVOMATIC AG für den langfristigen Erfolg des Unternehmens unabdingbar. Deshalb ist Integrität eines unserer Geschäftsprinzipien im Code of Conduct (siehe dazu GRI Indikator 4.8.). Dies bedeutet auch, dass Interessenkonflikte erkannt und kontrolliert oder vermieden werden müssen. Hierzu hat die NOVOMATIC AG im Rahmen ihres Compliance-Systems, Abläufe festgelegt, die den Umgang mit Reputationsrisiken sowie Eigengeschäfte von Mitarbeitende und Nebenbeschäftigten von Mitarbeitende regeln.	
4.7 Qualifikation Mitglieder höchstes Aufsichtsorgan	
ERLÄUTERUNGEN: Dem Verwaltungsrat gehören Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen und unterschiedlicher Amtsdauer an. Bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern werden unter anderem Unabhängigkeit, Fähigkeiten und Managementfähigkeiten in die Beurteilung der Personen mit einbezogen, um sicherzustellen, dass der betreffende Kandidat über ausreichende, fachliche und zeitliche Kapazitäten zur Ausübung eines Aufsichtsratsmandats verfügt.	
4.8 Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden	48-59, 52,70, 76
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Prävention und Spielerschutz, Gesellschaftliches Engagement, Umwelt	
ERLÄUTERUNGEN: Der Code of Conduct der NOVOMATIC AG enthält klare Aussagen zu den ethischen Grundsätzen und professionellen Standards der Gruppe, die für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter bindend sind.	

INDIKATOR	SEITE
4.9 Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert	
ERLÄUTERUNGEN: Der Code of Conduct der NOVOMATIC AG verpflichtet alle Mitarbeitenden dazu, nachhaltigkeitsrelevante Aspekte bei ihren geschäftlichen Entscheidungen sowie beim Einsatz von Ressourcen und Infrastruktur zu berücksichtigen. Der Generaldirektor ist die höchste Entscheidungsinstanz für Nachhaltigkeitsfragen. Die CSR-Abteilung überwacht die Einhaltung der Verpflichtungen der NOVOMATIC AG im Bereich Nachhaltigkeit und überprüft jährlich, ob die anvisierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -ziele entsprechend erfüllt wurden.	
4.10 Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG verfolgt einen leistungsorientierten Vergütungsansatz, der über die finanziellen Ergebnisse hinausreicht. In Vergütungsentscheidungen fließen in zunehmendem Maß nicht-finanzielle Ziele und Werte ein, die im Code of Conduct der NOVOMATIC AG festgelegt sind. Großes Gewicht kommt dabei insbesondere ethischen Grundsätzen sowie Risiko-, Kontroll- und Compliance-Aspekten zu.	
4.11 Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt	39 40-43
KAPITEL: Vorwort, CSR-Strategie	
4.12 Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist	
ERLÄUTERUNGEN: respACT, AfB	
4.13 Mitgliedschaft in Verbänden (wie z.B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen	
ERLÄUTERUNGEN: respACT, AfB	
4.14 Auflistung der Stakeholder	42
KAPITEL: CSR-Strategie	
4.15 Grundlage zur Auswahl der Stakeholder	42
KAPITEL: CSR-Strategie	
4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe	42-43
KAPITEL: CSR-Strategie	
4.17 Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen der Berichterstattung – eingegangen ist	43
KAPITEL: CSR-Strategie	

INDIKATOR	SEITE
UMWELT	
DMA LA Managementansatz	
KAPITEL: Umwelt	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG ist bestrebt, ökologische Aspekte in ihre Geschäftstätigkeit einfließen zu lassen. Dazu gehören betriebliche Maßnahmen zur Reduktion ihres Energie- und Ressourcenverbrauchs sowie das Engagement für Aktivitäten zum Schutz des Klimas. Zudem entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen, wo wir bestrebt sind, auf Energieeffizienz und ökologische Aspekte Rücksicht zuzunehmen.	
EN3 Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern	77
KAPITEL: Umwelt und Betriebsökologie	
EN4 Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern	77
KAPITEL: Mitarbeiter	
EN5 Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	77*
KAPITEL: Umwelt und Betriebsökologie	
EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	76-77
KAPITEL: Umwelt und Betriebsökologie	
EN22 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	77
KAPITEL: Umwelt und Betriebsökologie	
EN26 Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen	76-77
KAPITEL: Umwelt und Betriebsökologie	
GESELLSCHAFTLICHER INDIKATOR: ARBEITSPRAKTIKEN & MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG	
DMA LA Managementansatz	
KAPITEL: Mitarbeiter	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG ist davon überzeugt, dass die Fähigkeiten und das Fachwissen ihrer Mitarbeiter ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sind. Daher strebt sie danach, weiterhin die besten Mitarbeiter anzuziehen und an das Unternehmen zu binden, indem sie fortschrittliche Arbeitsbedingungen, vielfältige Entwicklungschancen und attraktive Karriereaussichten bieten.	
LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	64
KAPITEL: Mitarbeiter	
LA2 Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	64
KAPITEL: Mitarbeiter	
LA4 Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	64
KAPITEL: Mitarbeiter	
LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region	67
KAPITEL: Mitarbeiter	
LA8 Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindeglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen	65-67
KAPITEL: Mitarbeiter	
LA10 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde	66*
KAPITEL: Mitarbeiter	

INDIKATOR	SEITE
LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt	65*
KAPITEL: Mitarbeiter	
GESELLSCHAFTLICHER INDIKATOR: MENSCHENRECHTE	
DMA HR Managementansatz	
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG erkennt ihre Verantwortung zur Respektierung der Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs, insbesondere ihrer Mitarbeiter, aber auch ihrer Lieferanten und externen Dienstleister und natürlich auch ihrer Kunden an. Die Verpflichtung des Unternehmens zur Einhaltung der Menschenrechte beruht auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO.	
HR4 Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	
ERLÄUTERUNGEN: Die jährliche Compliance-Überprüfung für 2013 ergab keine signifikanten Fälle der Nichteinhaltung der Weisung der NOVOMATIC AG zur Gleichstellung der Mitarbeiter und Würde am Arbeitsplatz. Die NOVOMATIC AG ist bestrebt, Chancengleichheit zu gewährleisten und duldet keine Diskriminierung, insbesondere nicht aufgrund des ethnischen Hintergrunds, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters, des Zivilstands, einer Schwangerschaft oder Behinderung.	
PRODUKTVERANTWORTUNG	
DMA PR Managementansatz	
KAPITEL: Responsible Gaming	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG ist der Ansicht, dass der langfristige Erfolg ihres Geschäfts von ihrer Fähigkeit abhängt, verantwortungsvoll zu agieren. Sie handelt als zuverlässiger und professioneller Partner für ihre Kunden, deren Interessen und Sicherheit sie höchste Priorität beimisst. Dabei steht sie ihren Kunden zu unterschiedlichen Fragen und insbesondere zu Risiken im Spielverhalten mit umfassenden Maßnahmen zur Seite, um ihnen ein sicheres, faires, verantwortungsvolles und unterhaltsames Spielen zu ermöglichen. NOVOMATIC ist der Ansicht, dass ihre Kultur der Compliance und ihr Responsible Gaming-Programm das Vertrauen der Anspruchsgruppen in das Unternehmen fördern.	
PR1 Lebenszyklusstadien, in denen die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit hinsichtlich Verbesserungen untersucht werden und Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die entsprechend untersucht werden	52-54**
KAPITEL: Prävention und Spielerschutz	
PR3 Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen	51-61**
KAPITEL: Prävention und Spielerschutz	
PR6 Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring	48-49, 56
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Prävention und Spielerschutz	

* teilweise berichtet ** Indikator angepasst

INDIKATOR	SEITE
ÖKONOMISCHE INDIKATOREN	
DMA EC Managementansatz	
KAPITEL: Vorwort, CSR-Strategie, Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
ERLÄUTERUNGEN: Die NOVOMATIC AG strebt nach Mehrwert für ihre Kunden, Investoren und Mitarbeiter durch eine verantwortungsbewusste und effiziente Ausübung ihrer Kernfunktionen als Glücksspielkonzern. Zugleich möchte sie mit ihren Aktivitäten die Wirtschaft unterstützen und einen Beitrag zur Gesellschaft leisten.	
EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern, Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern)	47
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	66-67
KAPITEL: Mitarbeiter	
ERLÄUTERUNGEN: Wir sind um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter bemüht und ergreifen daher eine Reihe von Maßnahmen, um dieses weiterhin hoch zu halten. Dazu zählen neben dem Angebot unserer Betriebsärztlern, z.B. in Form einer jährlichen Gesundheitsuntersuchung und diversen Impfaktionen, auch der Zuschuss beim Mittagessen im Betriebsrestaurant sowie vergünstigte Mitarbeiterkonditionen für verschiedene Veranstaltungen und Partner.	
EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen	47
KAPITEL: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
GESELLSCHAFT	
DMA SO Managementansatz	
KAPITEL: CSR-Strategie, Gesellschaftliche Verantwortung	
ERLÄUTERUNGEN: Wir streben danach, unsere Geschäftstätigkeit so auszuüben, dass wir Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer schaffen. Wir wollen auch sicherstellen, dass unsere Aktivitäten der Wirtschaft und dem allgemeinen sozialen Umfeld, in dem wir aktiv sind, zugutekommen. Im Zentrum unserer gesellschaftlichen Verantwortung steht unsere Rolle als Dienstleister in einer wachsenden und herausfordernden Unterhaltungsbranche. NOVOMATIC fungiert im Rahmen ihres gesellschaftlichen Auftrags als Mittler zwischen kulturellen, sozialen und sportlichen Initiativen und Projekten und einer breiten Öffentlichkeit und trägt dazu bei, die Rolle der Unterhaltung und des Glücksspiels in der Gesellschaft verantwortungsvoll zu klären.	
SO5 Politische Positionen, Teilnahme an politischer Meinungsbildung und Lobbying	36-37, 42-43*
KAPITEL: CSR-Strategie, Unternehmensüberblick	

„Keine nachhaltige Entwicklung ohne Transparenz“ ist das Motto der Global Reporting Initiative (GRI). Die Global Reporting Initiative stellt in enger Zusammenarbeit mit dem UN Global Compact einen umfangreichen Berichtsrahmen zur Verfügung. Die Richtlinien der Global Reporting Initiative ermöglichen es Unternehmen, über ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen im Rahmen eines Nachhaltigkeitsberichts Rechenschaft abzulegen. Mit der Orientierung an den GRI-Richtlinien (dritte Generation) bekennt sich NOVOMATIC zu Transparenz und international vergleichbaren Standards in der Berichterstattung.

Der vorliegende Bericht erfüllt die Anforderungen der Anwendungsebene C der Global Reporting Initiative. Zusätzlich haben wir unseren Bericht freiwillig der Prüfung durch einen externen Partner unterzogen. Weitere Informationen über die Global Reporting Initiative finden Sie unter: www.globalreporting.org.

Erforderliche Kriterien	Anwendungsebenen	C	C+	B	B+	A	A+	
	G3 Angaben zum Berichtsprofil	OUTPUT	Berichten Sie über: 1.1, 2.1 – 2.10, 3.1 – 3.8, 3.10 – 3.12, 4.1 – 4.4, 4.14 – 4.15	falls der Bericht extern bestätigt wurde	Berichten Sie über: alle Kriterien für Ebene C und: 1.2, 3.9, 3.13, 4.5 – 4.13, 4.16 – 4.17	falls der Bericht extern bestätigt wurde	Dieselben Anforderungen wie für Ebene B	falls der Bericht extern bestätigt wurde
	G3 Offenlegung des Managementansatzes	OUTPUT	Eine Offenlegung des Managementansatzes erfolgt nicht.		Der Managementansatz wird für jede Indikatorenkategorie offengelegt.		Der Managementansatz wird für jede Indikatorenkategorie offengelegt.	
	G3 Leistungsindikatoren und Leistungsindikatoren in Sector Supplements	OUTPUT	Angaben zu mindestens 10 G3-Kernindikatoren: Dabei sollte sowohl aus dem ökonomischen als auch aus dem ökologischen Bereich sowie aus dem sozial/gesellschaftlichen Bereich jeweils mindestens ein Indikator enthalten sein.		Angaben zu mindestens 20 G3-Kernindikatoren: Dabei sollte aus dem ökonomischen, dem ökologischen Bereich sowie aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Gesellschaft und Produktverantwortung jeweils ein Indikator enthalten sein.		Angaben zu jedem G3-Kernindikator und zu jedem Sector Supplement-Indikator: Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips sollte entweder: a) der Indikator dargestellt oder b) erläutert werden, warum dazu keine Angaben gemacht werden können.	

BERICHTSPARAMETER UND KONTAKT

Mit der Veröffentlichung unseres CSR-Berichts 2013 stellen wir externen und internen Stakeholdern sowie der interessierten Öffentlichkeit umfassend unsere Leistungen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) dar. Der Bericht entstand mit der Unterstützung der Nachhaltigkeitsberatungsagentur 'plenum – gesellschaft für ganzheitliche nachhaltige entwicklung gmbh'. Wir haben zudem eine unabhängige externe Bestätigung durch die Wirtschafts- und Beratungsfirma Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH erstellen lassen.

Berichtszeitraum und -inhalte

Die Auswahl der Berichtsinhalte und die Schwerpunktsetzung orientieren sich am Prinzip der Wesentlichkeit, das durch das im Jahr 2013 ausgeweitete Stakeholder-Management und die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix dokumentiert wird. Es wurde daher auf wesentliche Stakeholder-Interessen Rücksicht genommen und gewichtet, welche Aspekte unserer unternehmerischen Tätigkeit maßgebliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Stakeholder haben. Die Gewichtung der Inhalte erfolgte ausgehend vom Kerngeschäft und den maßgeblichen strategischen Herausforderungen des Unternehmens. Inputs aus Stakeholder-Gesprächen und internen Diskussionen sind in die Gewichtung der Inhalte eingeflossen.

Die Strategie von NOVOMATIC zu CSR wird operativ in fünf Kernthemen umgesetzt, die sich in der Struktur des Berichts wiederfinden: Verantwortungsvolles Wirtschaften, Prävention und Spielerschutz, Mitarbeiter, Gesellschaftliches Engagement sowie Umwelt und Betriebsökologie. Zu jedem dieser Kernthemen werden Informationen in Bezug auf unser Selbstverständnis, strategischen Ansatz, Maßnahmen und Ziele aufgeführt.

Der Bericht stimmt mit den G.3.1-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) überein. Die Anwendungsebene C+ ist durch die externe Prüfung belegt.

Der CSR-Bericht des NOVOMATIC AG-Konzerns erscheint jährlich, zeitgleich mit dem Geschäftsbericht Ende April. Die letzten Berichte sind online unter www.novomatic.com/csr abrufbar. Die im vorliegenden Bericht angegebenen Daten und

Informationen beziehen sich auf das Kalenderjahr 2013 (1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2013).

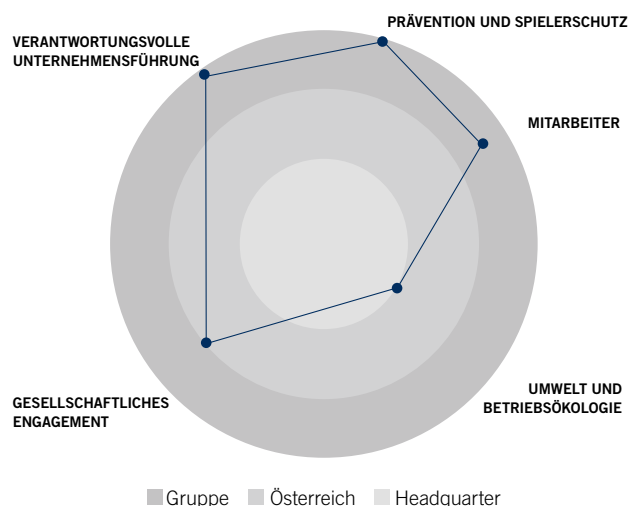
Aufgrund der weitgehenden Eigenständigkeit der Tochterunternehmen ist eine einheitliche Vergleichbarkeit von Daten noch nicht gegeben. Die Berichtsgrenzen sind daher nicht über alle behandelten Themen einheitlich und daher im Diagramm anbei dargestellt. Eine Ausweitung der Datenbasis auf Konzernebene wird weiterhin angestrebt, ist jedoch als langfristiges Projekt zu sehen. Aus Gründen der Geheimhaltung veröffentlichen wir keine Angaben zu Investitionen in Forschung & Entwicklung. Ebenso hat sich NOVOMATIC bewusst dagegen entschieden, die in Sponsoring und soziale Initiativen investierten Summen zu veröffentlichen, da wir den Blick auf die Ergebnisse und Erfolge der Partnerschaft, nicht auf die eingesetzten finanziellen Mittel lenken wollen.

Kontakt

Als Ansprechpartnerin für Fragen, Anregungen und Kritik steht Ihnen Dr. Monika Poeckh-Racek (Leitung CSR) unter csr@novomatic.com zur Verfügung. Wir wollen unsere Leser ausdrücklich zum Dialog einladen und freuen uns über Feedback und konstruktive Kritik zu unserem Bericht.

BERICHTSGRENZEN

DIE BERICHTSGRENZEN WURDEN BEI DEN VERSCHIEDENEN THEMEN UNTERSCHIEDLICH GEZOGEN



Redaktioneller Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Regel nur die männliche Sprachform verwendet. Selbstverständlich sind damit beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen. **NOVOMATIC-Gruppe:** Die NOVOMATIC-Gruppe umfasst die NOVO Invest, den NOVOMATIC AG-Konzern, die EDP, die ATSI sowie die beiden Schweizer Schwesternholdings ACE Casino Holding und Gryphon Invest, die im Eigentum von Prof. Johann F. Graf stehen.

NOVOMATIC AG-Konzern: Der NOVOMATIC AG-Konzern ist ein Teil der NOVOMATIC-Gruppe und umfasst die wesentlichen Tochtergesellschaften wie Austrian Gaming Industries (AGI), ADMIRAL Casinos & Entertainment (ACE), ADMIRAL Sportwetten, Greentube Internet Entertainment Solutions, HTM Hotel und Tourismus Management, Spielbank Berlin, LÖWEN Entertainment, Crown Technologies, Adria Gaming International, Astra Games, Alfor, Gamestec Leisure, Bell-Fruit Games, Novo Sun, Eurocoin, JVH sowie Betware.

Haftungsausschluss:

Bei der Erhebung der in diesem Bericht enthaltenen Daten und Angaben sind wir mit größtmöglicher Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Soweit Aussagen über künftige Entwicklungen enthalten sind, gehen diese von den zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verfügbaren Informationen und Prognosen aus. Auch wenn Letztere sehr sorgfältig erarbeitet wurden, können vielfältige zum Erscheinungstermin nicht vorhersehbare Einflussgrößen zu Abweichungen führen. Die Berichtsinhalte wurden von den fachlich dafür zuständigen Mitarbeitern geprüft.

UNABHÄNGIGE BESCHEINIGUNG

zu bestimmten Themenbereichen des CSR-Berichts 2013 der NOVOMATIC AG

Einleitung

Wir wurden mit der Durchführung einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit zu bestimmten Themenbereichen des CSR-Berichts 2013 (nachfolgend: „Bericht“) der NOVOMATIC AG (nachfolgend: „NOVOMATIC“) beauftragt.

Der Bericht und die zugrunde liegenden Prozeduren, System und Strukturen, einschließlich der Auftragsinhalte und Kriterien, liegen in der Verantwortung des Managements der NOVOMATIC. Unsere Verantwortung besteht darin, ein Urteil auf Basis unserer prüferischen Durchsicht abzugeben.

Wir haben die prüferische Durchsicht entsprechend dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information sowie dem Fachgutachten des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision über die Durchführung von sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit über die Auftragsinhalte durchgeführt. Der Umfang einer prüferischen Durchsicht zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit ist geringer als jener zur Erlangung einer hinreichenden Prüfsicherheit, sodass ein geringerer Grad an Prüfsicherheit gegeben ist.

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ in der Fassung vom 21. Februar 2011 (AAB 2011), herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Wirtschaftstreuhänder sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 8 AAB 2011 auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme EUR 726.730. Dieser Betrag bildet den Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch wenn es mehrere Anspruchsberechtigte gibt oder mehrere Ansprüche behauptet werden.

Auftragsinhalte

- Prüferische Durchsicht der Prozeduren, Systeme und Strukturen betreffend die Bestimmung des Berichtsinhaltes.
- Prüferische Durchsicht der in den Kapiteln „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Prävention und Spielerschutz“, „Mitarbeiter“ und „Umwelt und Betriebsökologie“ angeführten Daten und Informationen, wobei die prüferische Durchsicht ausschließlich die sich auf Österreich beziehenden Daten und Informationen umfasst.

Kriterien

Auf Basis einer Einschätzung von Wesentlichkeit und Risiko haben wir erhaltene Auskünfte und Nachweise hinsichtlich der Übereinstimmung der Auftragsinhalte mit den nachfolgenden Kriterien evaluiert:

- Das Kriterium betreffend die Bestimmung des Berichtsinhaltes umfasst die Übereinstimmung mit den im GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version 3.1) enthaltenen Prinzipien für die Bestimmung des Berichtsinhaltes.
- Das Kriterium betreffend die in den Kapiteln „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Prävention und Spielerschutz“, „Mitarbeiter“ und „Umwelt und Betriebsökologie“ angeführten Daten und Informationen umfassen die Übereinstimmung mit den im GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version 3.1) enthaltenen Prinzipien der Berichterstattung zur Qualitätssicherung.

Vorgehensweise

Unsere Arbeit umfasste analytische Verfahren sowie Gespräche mit vom Vorstand der NOVOMATIC bekannt gegebenen Mitarbeitern der Konzernzentrale in Gumpoldskirchen sowie einen Vor-Ort-Termin in einer ausgewählten Operations in Niederösterreich.

Begrenzung der Prüfsicherheit

Unsere Bescheinigung beschränkte sich ausschließlich auf die oben angeführten Auftragsinhalte. Wir haben keine Überprüfung von Vergleichsinformationen aus früheren Jahren durchgeführt. Der Umfang unserer prüferischen Durchsicht war auf Stichproben begrenzt. Unsere Arbeiten basierten auf Stichproben entsprechend unserer Einschätzung im Einzelfall, umfassten allerdings keine materiellen Prüfungshandlungen. Daher ist die auf Grund unserer Prüfungshandlungen erreichte Prüfsicherheit begrenzt.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Grundlage unserer prüferischen Durchsicht sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Prozeduren, Systeme und Strukturen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes nicht im Einklang mit den im GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version 3.1) enthaltenen Prinzipien für die Bestimmung des Berichtsinhaltes stehen.

Auf Grundlage unserer prüferischen Durchsicht sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die in den Kapiteln „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Prävention und Spielerschutz“, „Mitarbeiter“ und „Umwelt und Betriebsökologie“ angeführten und sich auf Österreich beziehenden Daten und Informationen nicht im Einklang mit den im GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version 3.1) enthaltenen Prinzipien der Berichterstattung zur Qualitätssicherung stehen.

Wien, 30. April 2014

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard MARTERBAUER **p.p.a. Dipl.-Ing. Hannes SENFT**
Wirtschaftsprüfer *Engagement Manager*

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

NOVOMATIC AG, Wiener Straße 158
2352 Gumpoldskirchen, Tel. +43/2252-606-0
Firmenbuchnummer: FN 69548b
www.novomatic.com

Redaktion: Dr. Hannes REICHMANN; Mag. Alexandra NAGL, Dr. Monika POECKH-RACEK (CSR)
Gestaltung: CIDCOM Werbeagentur GmbH
Fotos: Krischanz & Zeiler OG, Jürgen KNOTH, Nenad DJEDOVIC
Druck: AV + Astoria Druckzentrum GmbH

