



NACHHALTIGKEITS POLITIK

für eine nachhaltige Entwicklung der
Grand Casino Luzern Gruppe

“

Wenn an vielen
kleinen Orten, viele
kleine Menschen viele
kleine Dinge tun, wird
sich das Angesicht der
Erde verändern.

AFRIKANISCHES SPRICHWORT



NACHHALTIGKEITSPOLITIK

Mit der Nachhaltigkeitspolitik werden die Anstrengungen für die unternehmerische Verantwortung in die Gesamtstrategie der Grand Casino Luzern Gruppe implementiert. Sie beschreibt die Werte und die Verantwortung des Betriebs. Zudem zeigt sie 12 Aspekte innerhalb der Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt auf sowie erste Programme zur Auditierung und Zielerreichung, welche die Grand Casino Luzern Gruppe anstrebt.

PRÄAMBEL

Wir sind uns der Wichtigkeit für eine nachhaltige Entwicklung unseres Betriebs bewusst und setzen alles daran, innerhalb der ökologischen Grenzen, erfolgreich zu wirtschaften, um generationenübergreifend Arbeitsplätze zu sichern und ein vielfältiges Angebot zu schaffen.

Wir leisten damit einen Beitrag zur Umsetzung der 17 von der UN verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) und zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 des Bundesrats sowie zur Positionierung der Schweiz als nachhaltiges Reiseland.

Als Teil der Unternehmensstrategie berücksichtigt die Grand Casino Luzern Gruppe ökonomische, soziale und ökologische Aspekte in unseren Entscheidungen. Wobei der grösste Einfluss im ökonomischen und sozialen Verhalten gesehen wird, welches sich in Folge ökologisch auswirkt.

12 ASPEKTE

WIRTSCHAFT

1. MARKTBEARBEITUNG

Wir streben einen ausgewogenen Gästemix an.

2. ARBEITSPLÄTZE UND KOOPERATIONEN

Wir wissen, dass wir es alleine nicht schaffen. Wir bauen auf die Kooperation mit unseren Mitarbeitenden, Gästen und Dienstleistenden. Wir sehen eine nachhaltige Entwicklung als Chance für eine positive und enkeltaugliche Geschäftsentwicklung.

3. INNOVATIONEN UND RENTABILITÄT

Wir fördern nachhaltige Innovationen, erarbeiten eine ausreichende Rentabilität und berücksichtigen bei Investitionen die wirtschaftliche Tragfähigkeit sowie die Umwelt- und Sozialverträglichkeit.

GESELLSCHAFT

4. BEVÖLKERUNG UND KULTUR

Wir helfen mit, die regionale Identität sowie regionale Kreisläufe zu stärken. Wir möchten diesen Weg auf Augenhöhe gemeinsam gestalten und konstruktiv mit unseren Mitarbeiter:innen, Gästen und Lieferanten gehen.



5. ALLGEMEINE UND SPEZIFISCHE GÄSTEBEDÜRFNISSE

Wir gehen auf spezifische Gästebedürfnisse ein, berücksichtigen insbesondere Barrierefreiheit in unseren Lokalitäten sowie Familienfreundlichkeit oder Lebensmittelunverträglichkeiten in unseren gastronomischen Bereichen und ergänzen laufend unsere Angebote.

6. ARBEITSBEDINGUNGEN UND CHANCENGLEICHHEIT

Wir bieten faire Arbeitsbedingungen, optimieren den Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden, fördern sowohl die Partizipation als auch die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, achten auf Chancengleichheit sowie Work-Life-Balance und tragen zur sozialen und interkulturellen Integration bei.

7. GÄSTE-, MITARBEITENDEN- UND DIENSTLEISTENDEN-INFORMATION

Wir lassen unsere Gäste, Mitarbeitende und Dienstleistenden Nachhaltigkeit erleben, informieren sie über unsere diesbezüglichen Bestrebungen, animieren sie zu einem rücksichtsvollen Verhalten und überraschen sie mit unserer zuvorkommenden Gastfreundschaft.

UMWELT

8. NATUR UND LANDSCHAFT

Wir respektieren sensible Naturräume und Schutzgebiete, fördern die Biodiversität, konzentrieren neue Projekte auf wenig sensible Räume und tragen zu einer nachhaltigen Raumentwicklung bei.

9. WASSER, LUFT UND BODEN

Wir erhöhen laufend die Ressourceneffizienz, insbesondere beim Einsatz natürlicher Ressourcen wie Wasser, Luft und Boden.

10. ENERGIE UND KLIMA

Wir optimieren den Energieverbrauch durch bewusste Beschaffungs- und Investitionsentscheidungen, fördern erneuerbare Energieträger und reduzieren klimaschädliche Emissionen.

11. MOBILITÄT

Wir unterstützen attraktive multimodale und umweltschonende Mobilitätsangebote zum Nutzen unserer Mitarbeitenden, Dienstleistenden und Gäste und zur Reduktion von Umweltbelastungen.

12. ABFALL

Wir minimieren den Abfall durch Vermeidung, Reduktion, Recycling und getrennte Entsorgung.

PROGRAMME

Zur Überprüfung und Wahrung der Sozial-, Gesellschafts- und Umwelt-Standards und um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen, werden bei ausserbetrieblichen Gesundheits- und Nachhaltigkeitsprogrammen regelmässige Auditierungen durchgeführt. Dazu werden innerbetriebliche Gesundheits- und Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt.

Das Grand Casino Luzern strebt die Umsetzung der folgenden Programme¹ an.

¹ Die Liste ist nicht abschliessend.



AUSSERBETRIEBLICHE GESUNDHEITS- UND NACHHALTIGKEITSPROGRAMME

SWISSTAINABLE

Nachhaltigkeitsprogramm des Schweizer Tourismus, das die Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft berücksichtigt. Vorerst Level I «committed», mit der Bestrebung innerhalb von 24 Monaten Level II «engaged» zu erreichen.

KANTONALES ENERGIEGESETZ ART. 19 (GROSSVERBRAUCHER)

Das Grand Casino Luzern erfüllt den Grossverbraucherartikel anhand einer Universalzielvereinbarung (UZV), die 2019 mit einer vom Bund beauftragten Agentur (Cleantech Agentur Schweiz, act) abgeschlossen wurde. Die UZV stellt sicher, dass die Anforderungen des nationalen und des kantonalen Energiegesetzes sowie des CO₂-Gesetzes eingehalten werden. Dazu beinhaltet sie Energieeffizienzziele und einen Reduktionspfad bis 2030. Das Grand Casino Luzern trägt mit seinen Anstrengungen für eine höhere Energieeffizienz zu einer besseren Umwelt und zur nachhaltigen Zukunft unseres Landes bei.

ISO 9001

Das Grand Casino Luzern ist ISO 9001 zertifiziert. Die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (kurz SQS) prüft und zertifiziert Unternehmen auf der Basis internationaler Managementsystem-Richtlinien.

GOODPRIV@CY®

Das Grand Casino Luzern ist seit Januar 2009 mit dem Datenschutzgütesiegel GoodPriv@cy® zertifiziert. Das Gütesiegel wird von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (kurz SQS) ausgestellt.

ISO/IEC 27001

Seit November 2018 ist das Informationssicherheits-Managementsystem des Grand Casinos Luzern nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Das Zertifikat wird von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (kurz SQS) ausgestellt.

LOHNGLEICHHEITSANALYSE

Unser Unternehmen zählt zu den Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden, die seit dem 1. Juli 2020 verpflichtet sind, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, die von einer unabhängigen Stelle überprüft und rechtskonform nach einer wissenschaftlichen Methode durchgeführt werden muss. Die Überprüfung wird durch die Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaft BDO durchgeführt.

OK:GO

OK:GO unterstützt Tourismusanbieter in der Schweiz Informationen zur Zugänglichkeit ihrer Angebote und Dienstleistungen zu erfassen und zu veröffentlichen. Damit wird die Reiseplanung für Menschen mit Behinderungen, SeniorInnen und Familien mit Kleinkindern erleichtert. Als Partner von OK:GO erfüllen wir bereits einen Nachweis für Swisstainable Level II, dem Nachhaltigkeitsprogramm von Schweiz Tourismus.

CARE PLAY SPIELERSCHUTZPROGRAMM

Das Grand Casino Luzern will in keiner Art und Weise Hand zu zwanghaftem Spielen bieten. Zwanghaftes Spielen ist keine positive Erfahrung mehr, sondern es verursacht tiefgreifende Probleme. Das Sozialkonzept des Grand Casino Luzern basiert auf den gesetzlichen Grundlagen des Spielbankengesetzes und der Verordnung zum Spielbankengesetz und der unter wissenschaftlicher Begleitung stetig weiterentwickelten Praxis. Das von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit entwickelte Sozialkonzept wird permanent in seiner Umsetzung evaluiert und durch ein jährliches Audit im Qualitätsentwicklungsprozess unterstützt.



BETRIEBLICHE GESUNDHEITS- UND BEWUSSTSEINSBILDUNGSPROGRAMME

GRAND CASINO LUZERN ACADEMY

Dem Grand Casino Luzern ist es ein Anliegen, Mitarbeitende fachlich, sozial und kulturell zu integrieren. Beginnend mit einem strukturierten Onboarding-Prozess erhalten die Mitarbeitenden während ihrer Anstellung die Möglichkeit, sich intern sowie extern weiterzubilden, um so ihr volles Potenzial ausschöpfen zu können. Das Angebot ist breit gefächert und beinhaltet gesetzlich relevante Schulungen, Weiterbildungen zu fachlichen Themen, aber auch Sprach- oder Burn-out-Präventionskurse. Die Grand Casino Luzern Academy bildet die Basis für eine nachhaltige und langfristige Bindung.

WIR-MAGAZIN – INFORMATION UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Das Mitarbeitenden-Magazin erhält eine eigene Rubrik, wo Nachhaltigkeitsthemen sichtbar gemacht werden und Selbstwirksamkeit gefördert wird. Die Themen reichen von Tipps für den nachhaltigen (Büro-)Alltag in Form von Film-, Buch- und Webseitenempfehlungen über Tipps von bspw. der IT oder dem Technischen Dienst zu Einsparungspotentialen bis hin zur Berichterstattung über aktuelle Nachhaltigkeitsprojekte und Mitarbeiterinitiativen des Grand Casino Luzern.

Die Nachhaltigkeitsprojekte des Grand Casino Luzern und Mitmach-Möglichkeiten werden auch im Rahmen des Mitarbeitenden-Einführungstags aufgezeigt.

GESUNDHEITSPROGRAMME

Die Human Resources Abteilung hat das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. Dazu zählen die Programme, «bike to work», wo die Mitarbeitenden motiviert werden im Mai und Juni 50 % ihrer gesamten Arbeitswege mit dem Velo zur Arbeit zu fahren sowie ganzjährig subventionierte Massage-Termine.

COMMITMENT

Wir identifizieren uns mit dieser Politik, berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte bei allen unseren Entscheidungen und erfüllen die folgenden Anforderungen:

- > Wir verankern die Nachhaltigkeitsbestrebungen explizit in unserer Unternehmens- bzw. Geschäftsstrategie, kommunizieren sie nach innen und aussen, konkretisieren sie mit Massnahmen und setzen sie um.
- > Wir erfüllen oder übertreffen, wo möglich, gesetzliche und behördliche Auflagen vollumfänglich sowie allfällige spezifische Anforderungen von Dachverbänden.

INKRAFTTRETEN, ÄNDERUNGEN

Die Nachhaltigkeitspolitik tritt mit der Genehmigung durch den Verwaltungsrat per 1. September 2022 in Kraft. Änderungen werden bei Bedarf durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte und die Geschäftsleitung eingebracht und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.