

# Index GRI

## 2018



# Éléments généraux d'information

## Standard GRI

## Éléments d'information

## Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2018 et adresses URL

### GRI 102

Éléments généraux d'information 2018

### Profil de l'organisation

<b>102-1</b>	Nom de l'organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
<b>102-2</b>	Activités, marques, produits et services	pp. 14-15, 18-19
<b>102-3</b>	Lieu du siège de l'organisation	Lausanne (Suisse)
<b>102-4</b>	Lieu où l'organisation est implantée	Suisse
<b>102-5</b>	Mode de propriété et forme juridique	Association
<b>102-6</b>	Marchés desservis	Conception, distribution et vente de jeux de loterie, de paris sportifs et de paris hippiques sur le territoire des 6 cantons romands.
<b>102-7</b>	Taille de l'organisation	pp. 2-3, 37-38
<b>102-8</b>	Informations sur les collaborateurs de l'entreprise	<b>Effectif total :</b> <b>275</b> collaborateurs (130 hommes et 145 femmes) <b>Par type de contrat de travail :</b> <b>254</b> contrats à durée indéterminée (122 hommes et 132 femmes) <b>21</b> contrats à durée déterminée (8 hommes et 13 femmes) y compris apprentis <b>9</b> auxiliaires (3 hommes et 6 femmes) <b>2</b> temporaires (1 homme et 1 femme) <b>159</b> contrats à temps plein (111 hommes et 48 femmes) <b>116</b> contrats à temps partiel (19 hommes et 97 femmes)
<b>102-9</b>	Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	La chaîne d'approvisionnement comprend des fournisseurs de terminaux, de distributeurs automatiques ou de systèmes de jeu en ligne, des imprimeurs spécialisés, des graphistes, des spécialistes du marketing et de la publicité ainsi que des prestataires de services dans les domaines de l'information et du monde interactif.
<b>102-10</b>	Changements substantiels de l'organisation ou de la chaîne d'approvisionnement	Aucun changement significatif.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

<b>102-11</b>	Principe de précaution	pp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>102-12</b>	Initiatives externes	pp. 22-23
<b>102-13</b>	Affiliation à des associations	pp. 11, 20-23

## Stratégie

<b>102-14</b>	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	pp. 4-5
---------------	--	---------

## Éthique et intégrité

<b>102-16</b>	Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation	pp. 1, 22-23, 34-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
---------------	---	---

3

## Gouvernance

<b>102-18</b>	Structure de gouvernance de l'organisation	pp. 6-9, 24-26
---------------	--	----------------

## Implications des parties prenantes

<b>102-40</b>	Liste des groupes de parties prenantes	pp. 20-21
<b>102-41</b>	Convention collective	La Loterie Romande n'a pas signé de convention collective.
<b>102-42</b>	Identification et sélection des parties prenantes	La Loterie Romande collabore avec ses principales parties prenantes internes et externes et a établi un dialogue avec les principaux acteurs qui interagissent avec l'entreprise.
<b>102-43</b>	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	pp. 20-21
<b>102-44</b>	Thèmes et préoccupations clés soulevés	pp. 20-21

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## Reporting

<b>102-45</b>	Entités incluses dans les états financiers de l'organisation	L'ensemble des entités de l'entreprise est inclus dans les états financiers.
<b>102-46</b>	Processus de détermination du contenu et des thèmes	Le guide GRI de mise en oeuvre pour la détermination du contenu et des thèmes pertinents ainsi que les principes associés ont été appliqués lors du processus d'établissement du contenu du rapport, à savoir l'identification des thèmes pertinents liés aux impacts de l'organisation. La structure et le contenu du rapport sont définis par la Direction d'entreprise. Les données sont récoltées dans le cadre d'entretiens réalisés avec les parties prenantes (internes et externes).
<b>102-47</b>	Liste des thèmes pertinents	<p><b>Catégorie Economie :</b></p> <p>Performance économique Présence sur le marché Impacts économiques indirects Lutte contre la corruption</p> <p><b>Catégorie Environnement :</b></p> <p>Energie</p> <p><b>Catégorie Social :</b></p> <p>Emploi Relations employeur/employés Santé et sécurité au travail Formation et éducation Diversité et égalité des chances Non-discrimination Communautés locales Santé et sécurité des consommateurs Marketing et étiquetage des produits Vie privée des clients Conformité socioéconomique</p>
<b>102-48</b>	Reformulation d'informations	Aucune reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs.
<b>102-49</b>	Changements significatifs concernant le reporting	Aucun changement significatif.
<b>102-50</b>	Période considérée pour le reporting	Année civile (01.01.2018-31.12.2018)
<b>102-51</b>	Date du dernier rapport publié	Mai 2019
<b>102-52</b>	Cycle de reporting	Annuel
<b>102-53</b>	Contact pour toute question liée au rapport	Département de la Communication et du Développement durable ( <a href="mailto:rp@loro.ch">rp@loro.ch</a> )
<b>102-54</b>	Déclaration de reporting aligné sur les standards GRI	p. 41
<b>102-55</b>	Index de contenu GRI	p. 41 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Publications : <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>102-56</b>	Audit externe	pp. 22-23 et Rapport financier 2018 (pp 43-61).

# Thèmes pertinents

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## GRI 200

### Économie

#### Performance économique

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.10-13

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.10-13

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.10-13

## GRI 201

Performance  
économique 2018

**201-1** Valeur économique directe  
créée et distribuée pp.10-13. Tous les éléments financiers et économiques (PBJ/Coûts/  
Bénéfices/Distributions) figurent dans le Rapport financier 2018 (pp. 43-61).

**201-3** Étendue de la couverture des retraites  
et autres plans de retraite La prévoyance est en dehors de toute la comptabilité de l'employeur. Elle est  
gérée de façon autonome. La couverture retraite représente au maximum  
**60%** du salaire brut. Si on ajoute l'AVS, les rentes de retraite moyennes  
maximales se situent à **80%** du salaire gagné avant la retraite.

**201-4** Aides publiques reçues Aucune. La Loterie Romande est d'utilité publique et reverse le **100%**  
de ses bénéfices à des associations romandes.

#### Présence sur le marché

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.16-17

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.16-17

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.16-17

## GRI 202

Présence sur  
le marché 2018

**202-2** Proportion de cadres dirigeants  
embauchés localement La Loterie Romande n'a pas de politique de personnel qui stipule  
spécifiquement une préférence locale en matière d'embauche.  
Toutefois, par son caractère romand et à compétence égale, la pratique  
sera de favoriser la proximité. Tous nos cadres dirigeants actuels ont  
été embauchés localement.



## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## Impacts économiques indirects

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.16-17, 24-31

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.16-17, 24-31

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.16-17, 24-31

## GRI 203

Impacts économiques  
indirects 2018

**203-1** Développement et impact des  
investissements en matière  
d'infrastructures et d'appui  
aux services pp. 16-17, 24-31

**203-2** Impacts économiques indirects  
substantiels pp. 16-17, 24-31. Voir également le fascicule Répartition des bénéfices  
de la Loterie Romande 2018.

## Lutte contre la corruption

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.22-23

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.22-23

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.22-23

## GRI 205

Lutte contre la  
corruption 2018

**205-1** Nombre total et pourcentage des sites  
qui ont fait l'objet d'une évaluation des  
risques de corruption Tous les départements et tous les processus sont soumis à une analyse des  
risques. La Loterie Romande est certifiée ISO/CEI 27001 depuis mai 2009,  
ce qui garantit l'application des meilleures procédures possibles en matière  
de sécurité et gestion des risques. Décernée pour une période de trois ans,  
cette certification a été renouvelée avec succès en 2012, en 2015 et en  
2018. Elle fait l'objet d'audits intermédiaires réguliers. Détails en pp. 22-23.

**205-2** Communication et formation sur les  
politiques et procédures en matière  
de lutte contre la corruption Conjointement à la certification ISO 27001, la Loterie Romande a mis en  
place un système structuré et performant visant à assurer la confidentialité,  
l'intégrité et la disponibilité des informations au sens large. Ce système se  
nomme « Système de management de la sécurité de l'information » (SMSI).  
Il couvre l'ensemble des collaborateurs, des sites, des équipements  
informatiques, des données ainsi que des processus d'affaires.

**205-3** Cas avérés de corruption  
et mesures prises Aucun cas de corruption n'a été constaté en 2018.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## GRI 300

## Environnement

## Énergie

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.40-41

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.40-41

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.40-41

## GRI 302

Energie 2018

**302-1** Consommation énergétique au sein  
de l'organisation

**Consommation électrique (mJ)**  
Total 2018: **4'136'371.20**  
L'électricité fournie par les Services industriels de la Ville  
de Lausanne est **100%** renouvelable.

**96,35%** d'énergie hydraulique  
**3,50%** d'énergie issue du recyclage  
**0,09%** d'énergie éolienne  
**0,06%** d'énergie solaire

**302-4** Réduction de la consommation  
énergétique

**Consommation électrique (mJ)**  
Total 2009: 4'978'473.08  
Total 2010: 4'747'413.60  
Total 2011: 4'866'991.20  
Total 2012: 4'536'266.45  
Total 2013: 4'259'988.00  
Total 2014: 4'136'796.00  
Total 2015: 4'266'172.80  
Total 2016: 4'544'004.96  
Total 2017: 4'303'494.00

En 2018, la consommation d'électricité a été réduite  
de **842'101.88** (mJ) par rapport à l'année 2009.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## GRI 400

## Social

## Emploi

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

## GRI 401

Emploi 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 37-39
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 37-39
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 37-39
<b>401-1</b>	Nombre de nouveaux salariés engagés et taux de rotation	<p><b>22</b> salariés embauchés en 2018  <b>8%</b> de salariés embauchés en 2018</p> <p><b>Répartition par âge et sexe :</b>  moins de 30 ans : <b>4</b> hommes et <b>5</b> femmes  30 ans-50 ans : <b>3</b> hommes et <b>7</b> femmes  plus de 50 ans : <b>1</b> homme et <b>2</b> femmes</p> <p><b>11,68%</b> de taux de rotation (tous les départs confondus)  <b>(34 départs sur effectif de 275 collaborateurs)</b></p> <p><b>Répartition par âge et sexe :</b>  moins de 30 ans : <b>7</b> hommes et <b>8</b> femmes  30 ans-50 ans : <b>3</b> hommes et <b>2</b> femmes  plus de 50 ans : <b>8</b> hommes et <b>6</b> femmes</p>
<b>401-2</b>	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires ou salariés à temps partiel	<p>Nos collaborateurs fixes ont accès aux mêmes bénéfices et conditions de travail qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.</p> <p>Certaines prestations sont calculées au prorata temporis du taux d'activité, p.ex. participation maladie, allocations ménage, allocations enfants.</p>
<b>401-3</b>	Congé parental	<p><b>5</b> femmes en droit de prendre un congé maternité de 16 semaines  <b>5</b> femmes ont pris un congé maternité de 16 semaines  <b>5</b> femmes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employées au 31 décembre 2018  <b>100%</b> de retour au travail pour les femmes (nbre salariées ayant réintégré l'organisation/nbre salariées devant réintégrer l'organisation)  <b>100%</b> de maintien en poste pour les femmes (nbre salariées toujours employées au 31.12.18/nbre salariées ayant réintégré l'organisation)</p> <p><b>4</b> hommes en droit de prendre un congé paternité de 6 jours  <b>4</b> hommes ont pris un congé paternité de 6 jours  <b>4</b> hommes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employés au 31 décembre 2018  <b>100%</b> de retour au travail pour les hommes  <b>100%</b> de maintien en poste pour les hommes</p>



## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## Relations employeurs/employés

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.37-39

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.37-39

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.37-39

## GRI 402

Relations employeurs/  
employés 2018

**402-1** Délai minimal de préavis en cas  
de changement opérationnel

Le Code des Obligations (CO), art. 335c, précise les délais minimaux applicables en ce qui concerne les modifications ayant un impact sur un ou des éléments essentiels du contrat de travail. La Loterie Romande applique de manière stricte la teneur de l'art. 335c du CO. A contrario, les modifications d'organisation n'impactant pas le contrat de travail ne sont pas soumises à un délai particulier. En cas de modification structurelle de l'organisation, le département des Ressources Humaines est responsable d'informer et conseiller les départements dans la mise en œuvre de cette modification. Le cadre légal, inscrit dans les contrats de travail, est toujours respecté.

## Santé et sécurité au travail

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre pp.37-39

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes pp.37-39

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp.37-39

## GRI 403

Santé et sécurité  
au travail 2018

**403-1** Pourcentage de l'effectif total  
représenté dans des comités mixtes  
Direction-salariés de santé et sécurité  
au travail

La Loterie Romande n'a pas de commission du personnel active. En revanche, elle applique les principes définis par la loi sur la participation, à savoir l'information et la consultation systématique des travailleurs pour toutes les questions ayant trait à la sécurité et à la protection des travailleurs.

De plus, dans le but d'améliorer sa politique de la gestion de la santé en entreprise, un comité de pilotage a été mis en place à la Loterie Romande. Les fonctions pertinentes pour la santé y sont représentées. Elles sont choisies sur une base volontaire. Le comité se réunit 3 fois par an et a pour but de :

- proposer des orientations stratégiques en matière de GSE à la direction de l'entreprise;
- déterminer les objectifs annuels en matière de GSE conformément à la stratégie validée par la direction de la société;
- traduire ces orientations en mesures opérationnelles et mener les diverses activités liées à la santé au travail;
- suivre les résultats en fonction des indicateurs et adapter les mesures, cas échéant, passer en revue les performances de la GSE;
- proposer à la Direction Générale des décisions dans le contexte de l'amélioration continue de la GSE.

**403-2** Taux et types d'accident de travail,  
de maladies professionnelles,  
d'absentéisme, proportion de  
journées de travail perdues  
et nombre total de décès

**6** accidents professionnels (4 femmes et 2 hommes)  
Types d'accident du travail: accidents de peu de gravité  
**0** maladie professionnelle  
**83** journées perdues pour des accidents professionnels  
ou maladies professionnelles  
**5.63** % d'absentéisme  
**0** décès en relation avec le travail

Règles appliquées pour enregistrer et publier les statistiques sur les accidents: ces statistiques sont enregistrées mensuellement à l'interne. Une fois par année, ces statistiques sont présentées à la Direction Générale et tous les trimestres, elles sont présentées aux Directeurs des départements.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

<b>403-3</b>	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	De par la nature du secteur d'activités de la Loterie Romande, il n'y a pas de salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité dans l'entreprise.
<b>403-4</b>	Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	La Loterie Romande n'a pas établi d'accords formels avec les syndicats sur les questions de santé et de sécurité.

## Formation et éducation

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 37-39
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 37-39
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 37-39

## GRI 404

Formation et  
éducation 2018

<b>404-1</b>	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié	<p><b>5'307</b> heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (3'412 heures pour les hommes et 1'895 heures pour les femmes)</p> <p><b>Répartition par catégorie professionnelle:</b>  <b>4'088</b> heures pour les collaborateurs (2'505 heures pour les hommes et 1'583 heures pour les femmes)  <b>918</b> heures pour les cadres (791 heures pour les hommes et 127 heures pour les femmes)  <b>301</b> heures pour les directeurs (116 pour les hommes et 185 pour les femmes)</p> <p><b>19,30</b> heures de formation en moyenne par personne (26,20 heures pour les hommes et 13,10 heures pour les femmes)            (Calcul: Nombre total d'heure / Nombre total d'employé)</p> <p><b>Répartition par catégorie professionnelle:</b>  <b>17,30</b> heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (23,90 heures pour les hommes et 12 heures pour les femmes)  <b>31,70</b> heures en moyenne par personne pour les cadres (41,70 heures pour les hommes et 12,70 heures pour les femmes)  <b>33,50</b> heures en moyenne par personne pour les directeurs (19,30 heures pour les hommes et 61,70 heures pour les femmes)  <b>1'998,50</b> heures de formation dispensées dans le cadre du programme de développement personnel interne (1'033 heures pour les hommes et 965,50 pour les femmes) avec 184 participants au total (90 hommes et 94 femmes)  <b>2'522,40</b> heures de formation de courte durée octroyées à 102 personnes (1'807,70 heures pour les hommes et 714,70 heures pour les femmes)  <b>655</b> heures de formation de longue durée sont planifiées, 12 personnes étaient inscrites à des formations longues en 2018 (7 hommes: 555,50 heures et 5 femmes: 99,50 heures)</p>
--------------	--	--

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

<b>404-2</b>	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	La Loterie Romande offre à ses collaborateurs un programme interne de formation constitué d'une dizaine de cours. Par ailleurs, elle soutient des projets de formation individuelle externe afin d'améliorer les compétences des collaborateurs et leur employabilité. La Loterie Romande encourage la formation de base en employant <b>10</b> apprentis. Enfin, la Loterie Romande offre à ses collaborateurs sur le point de prendre leur retraite un cours de préparation à la retraite organisé en partenariat avec l'organisme externe AvantAge. De plus, en 2018, <b>9</b> collaborateurs juniors « premier emploi » (« start@loro ») ont été engagés pour une durée déterminée de 18 mois, dans les domaines du marketing, des affaires juridiques, de la vente, des ressources humaines, de l'informatique et de la communication. Ces stages permettent à des jeunes diplômés des hautes écoles de s'initier à leur métier. Dans le domaine de la réinsertion professionnelle, la Loterie Romande collabore avec succès avec la Fondation IPT (intégration pour tous) et accueille ainsi des personnes en stage rémunéré afin qu'elles puissent renouer avec le monde du travail.
<b>404-3</b>	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	<b>83 %</b> de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques. Les <b>17 %</b> restant représentent les vendeurs qui n'ont pas d'entretiens formels. Ils ont uniquement des objectifs de vente.

## Diversité et égalité des chances

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.37-39
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp.37-39
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp.37-39

## GRI 405

Diversité et égalité  
des chances 2018

<b>405-1</b>	Diversité des instances de gouvernance et des salariés	<p><b>Répartition par sexe et par âge au sein du Conseil d'administration :</b>  <b>71 %</b> d'hommes et <b>29 %</b> de femmes  <b>0 %</b> de moins de 30 ans  <b>14 %</b> entre 30 et 50 ans  <b>86 %</b> de plus de 50 ans</p> <p><b>Répartition par sexe et par âge au sein des directeurs :</b>  <b>67 %</b> d'hommes et <b>33 %</b> de femmes  <b>0 %</b> de moins de 30 ans  <b>44 %</b> entre 30 et 50 ans  <b>55 %</b> de plus de 50 ans</p> <p><b>Répartition par sexe et par âge au sein des cadres :</b>  <b>67 %</b> d'hommes et <b>33 %</b> de femmes  <b>0 %</b> de moins de 30 ans  <b>33 %</b> entre 30 et 50 ans  <b>67 %</b> de plus de 50 ans</p>
<b>405-2</b>	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Pour l'ensemble des niveaux, les écarts moyens sont peu significatifs selon l'étude 2018 de Cepec sur l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## Non-discrimination

## GRI 103

Approche  
managériale 2018**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètre

pp. 37-39

**103-2** Approche managériale  
et ses composantes

pp. 37-39. La procédure est connue de tous les collaborateurs et publiée dans le Règlement du personnel et code de conduite de l'employé qui est le document de référence (document interne).

**103-3** Évaluation de l'approche managériale

pp. 37-39

## GRI 406

Non-discrimination  
2018**406-1** Nombre total d'incidents  
de discrimination et actions  
correctives mises en place

Aucun cas de discrimination n'a été constaté en 2018.

## Communautés locales

## GRI 103

Approche  
managériale 2018**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètrepp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)**103-2** Approche managériale  
et ses composantespp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)**103-3** Évaluation de l'approche managérialepp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## GRI 413

Communautés  
locales 2018**413-2** Activités avec d'importantes  
conséquences néfastes réelles ou  
potentielles sur les communautés  
localesEn tant qu'exploitant de jeux d'argent, la Loterie Romande est consciente de l'impact négatif que le jeu peut avoir sur certaines personnes. Le jeu excessif touche entre 1 et 2% de la population adulte suisse. Tous les détails en pp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## Santé et sécurité des consommateurs

## GRI 103

Approche  
managériale 2018**103-1** Explication de la pertinence  
du thème et de son périmètrepp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)**103-2** Approche managériale  
et ses composantespp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)**103-3** Évaluation de l'approche managérialepp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## GRI 416

Santé et sécurité des  
consommateurs 2018**416-1** Évaluation des impacts des produits et  
des services sur la santé et la sécuritéTous les jeux sont évalués en terme de Jeu Responsable pour prévenir les problèmes liés au jeu excessif. Cet aspect est intégré durant les différentes étapes du cycle de vie des produits depuis la conception des jeux jusqu'à la vente et au marketing de ce ceux-ci. Voir aussi pp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)**416-2** Nombre total d'incidents de  
non-respect relatifs aux impacts  
des produits et des services sur  
la santé et la sécurité

Aucun incident n'a été constaté en 2018.

## Standard GRI

## Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages  
du Rapport annuel 2018 et adresses URL

## Marketing et étiquetage des produits

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>

## GRI 417

Marketing et  
étiquetage des  
produits 2018

<b>417-1</b>	Type d'information et d'étiquetage sur les produits et services	Tous les jeux de la Loterie Romande sont contrôlés et homologués par la Commission des loteries et paris, qui fait office d'autorité de régulation. Pour chaque jeu, un plan des lots est établi et peut être consulté à tous moments dans les points de vente ou sur le site internet de la Loterie Romande ( <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a> ). Voir aussi pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable.
<b>417-2</b>	Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à l'information et l'étiquetage des produits et services	Aucun incident n'a été constaté en 2018.
<b>417-3</b>	Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing	Aucun incident n'a été constaté en 2018.

## Vie privée des clients

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23
<b>418-1</b>	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et perte de données des clients	Aucun cas de plainte n'a été constaté en 2018.

## GRI 418

Vie privée des clients  
2018

## Conformité socio-économique

## GRI 103

Approche  
managériale 2018

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23

## GRI 419

Conformité socio-  
économique 2018

<b>419-1</b>	Nombre total d'incidents de non-respect des législations et des réglementations dans les domaines économiques et sociaux	Aucun incident n'a été constaté en 2018.
--------------	--	--



**Société de la Loterie  
de la Suisse Romande**

14, avenue de Provence  
Case postale 6744  
CH-1002 Lausanne  
Tél. + 41 21 348 13 13  
info@loro.ch • www.loro.ch

**#AvecLoRo – suivez-nous sur :**

