

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

Profil de l'organisation

GRI 102

Éléments généraux d'information 2018

2

| | | |
|---------------|--|--|
| 102-1 | Nom de l'organisation | Société de la Loterie de la Suisse Romande |
| 102-2 | Activités, marques, produits et services | pp. 14-15, 18-19 |
| 102-3 | Lieu du siège de l'organisation | Lausanne (Suisse) |
| 102-4 | Lieu où l'organisation est implantée | Suisse |
| 102-5 | Mode de propriété et forme juridique | Association |
| 102-6 | Marchés desservis | Conception, distribution et vente de jeux de loterie, de paris sportifs et de paris hippiques sur le territoire des 6 cantons romands. |
| 102-7 | Taille de l'organisation | pp. 2-3, 37-38 |
| 102-8 | Informations sur les collaborateurs de l'entreprise | <p>Effectif total : 275 collaborateurs (130 hommes et 145 femmes) Par type de contrat de travail : 254 contrats à durée indéterminée (122 hommes et 132 femmes) 21 contrats à durée déterminée (8 hommes et 13 femmes) y compris apprentis 9 auxiliaires (3 hommes et 6 femmes) 2 temporaires (1 homme et 1 femme) 159 contrats à temps plein (111 hommes et 48 femmes) 116 contrats à temps partiel (19 hommes et 97 femmes)</p> |
| 102-9 | 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. |
| 102-10 | 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**

| | |
|--|--|
| 102-11 Principe de précaution | pp. 32-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch |
| 102-12 Initiatives externes | pp. 22-23 |
| 102-13 Affiliation à des associations | pp. 11, 20-23 |

Stratégie

| | |
|--|---------|
| 102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation | pp. 4-5 |
|--|---------|

Éthique et intégrité

| | |
|---|---|
| 102-16 Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation | pp. 1, 22-23, 34-36 et sur le site Internet de la Loterie Romande: www.loro.ch |
|---|---|

3

Gouvernance

| | |
|--|----------------|
| 102-18 Structure de gouvernance de l'organisation | pp. 6-9, 24-26 |
|--|----------------|

Implications des parties prenantes

| | |
|---|---|
| 102-40 Liste des groupes de parties prenantes | pp. 20-21 |
| 102-41 Convention collective | La Loterie Romande n'a pas signé de convention collective. |
| 102-42 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. |
| 102-43 Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes | pp. 20-21 |
| 102-44 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 | |
| | 102-45 Entités incluses dans les états financiers de l'organisation | L'ensemble des entités de l'entreprise est inclus dans les états financiers. |
| | 102-46 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). |
| | 102-47 Liste des thèmes pertinents | <p>Catégorie Economie: Performance économique Présence sur le marché Impacts économiques indirects Lutte contre la corruption</p> <p>Catégorie Environnement: Energie</p> <p>Catégorie Social: 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> |
| | 102-48 Reformulation d'informations | Aucune reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs. |
| | 102-49 Changements significatifs concernant le reporting | Aucun changement significatif. |
| | 102-50 Période considérée pour le reporting | Année civile (01.01.2018-31.12.2018) |
| | 102-51 Date du dernier rapport publié | Mai 2019 |
| | 102-52 Cycle de reporting | Annuel |
| | 102-53 Contact pour toute question liée au rapport | Département de la Communication et du Développement durable (rp@loro.ch) |
| | 102-54 Déclaration de reporting aligné sur les standards GRI | p. 41 |
| | 102-55 Index de contenu GRI | p. 41 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Publications : www.loro.ch |
| | 102-56 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.

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****GRI 203****Impacts économiques indirects 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

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****GRI 205****Lutte contre la corruption 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

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**GRI 302**

Energie 2018

7

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**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: 4'303'494.00En 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

| | | |
|--------------|---|----------|
| 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 401

Emploi 2018

| | | |
|--------------|---|--|
| 401-1 | Nombre de nouveaux salariés engagés et taux de rotation | 22 salariés embauchés en 2018 8 % de salariés embauchés en 2018 |
|--------------|---|--|

Répartition par âge et sexe:

moins de 30 ans: **4** hommes et **5** femmes
 30 ans-50 ans: **3** hommes et **7** femmes
 plus de 50 ans: **1** homme et **2** femmes

11,68% de taux de rotation (tous les départs confondus)
 (34 départs sur effectif de **275** collaborateurs)

Répartition par âge et sexe:

moins de 30 ans: **7** hommes et **8** femmes
 30 ans-50 ans: **3** hommes et **2** femmes
 plus de 50 ans: **8** hommes et **6** femmes

| | | |
|--------------|--|---|
| 401-2 | Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires ou salariés à temps partiel | Nos collaborateurs fixes ont accès aux mêmes bénéfices et conditions de travail qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Certaines prestations sont calculées au prorata temporis du taux d'activité, p.ex. participation maladie, allocations ménage, allocations enfants. |
|--------------|--|---|

| | | |
|--------------|----------------|--|
| 401-3 | Congé parental | 5 femmes en droit de prendre un congé maternité de 16 semaines 5 femmes ont pris un congé maternité de 16 semaines 5 femmes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employées au 31 décembre 2018 100 % de retour au travail pour les femmes (nbre salariées ayant réintégré l'organisation/nbre salariées devant réintérer l'organisation) 100 % de maintien en poste pour les femmes (nbre salariées toujours employées au 31.12.18/nbre salariées ayant réintégré l'organisation) 4 hommes en droit de prendre un congé paternité de 6 jours 4 hommes ont pris un congé paternité de 6 jours 4 hommes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employés au 31 décembre 2018 100 % de retour au travail pour les hommes 100 % de maintien en poste pour les hommes |
|--------------|----------------|--|

| 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 103-2 Approche managériale et ses composantes 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 103-2 Approche managériale et ses composantes 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: <ul style="list-style-type: none">• 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**

| | | |
|--------------|--|--|
| 403-3 | 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. |
| 403-4 | 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**

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 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 404**Formation et éducation 2018**

| | | |
|---|--|--|
| 404-1 | Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié | 5'307 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (3'412 heures pour les hommes et 1'895 heures pour les femmes) |
| Répartition par catégorie professionnelle: | | |
| 4'088 heures pour les collaborateurs (2'505 heures pour les hommes et 1'583 heures pour les femmes) | | |
| 918 heures pour les cadres (791 heures pour les hommes et 127 heures pour les femmes) | | |
| 301 heures pour les directeurs (116 pour les hommes et 185 pour les femmes) | | |
| 19,30 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) | | |

Répartition par catégorie professionnelle:

| |
|---|
| 17,30 heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (23,90 heures pour les hommes et 12 heures pour les femmes) |
| 31,70 heures en moyenne par personne pour les cadres (41,70 heures pour les hommes et 12,70 heures pour les femmes) |
| 33,50 heures en moyenne par personne pour les directeurs (19,30 heures pour les hommes et 61,70 heures pour les femmes) |
| 1'998,50 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) |
| 2'522,40 heures de formation de courte durée octroyées à 102 personnes (1'807,70 heures pour les hommes et 714,70 heures pour les femmes) |
| 655 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) |

Standard GRI**Éléments d'information****Réponse directe ou référence aux pages
du Rapport annuel 2018 et adresses URL**

| | | |
|--------------|--|---|
| 404-2 | 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 | <p>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 10 apprentis.</p> <p>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.</p> <p>De plus, en 2018, 9 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.</p> <p>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.</p> |
| 404-3 | Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière | <p>83% de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.</p> <p>Les 17% restant représentent les vendeurs qui n'ont pas d'entretiens formels. Ils ont uniquement des objectifs de vente.</p> |

GRI 103

Approche managériale 2018

Diversité et égalité des chances

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 405

Diversité et égalité des chances 2018

Répartition par sexe et par âge au sein du Conseil d'administration :

71% d'hommes et **29%** de femmes
0% de moins de 30 ans
14% entre 30 et 50 ans
86% de plus de 50 ans

Répartition par sexe et par âge au sein des directeurs :

67% d'hommes et **33%** de femmes
0% de moins de 30 ans
44% entre 30 et 50 ans
55% de plus de 50 ans

Répartition par sexe et par âge au sein des cadres:

67% d'hommes et **33%** de femmes
0% de moins de 30 ans
33% entre 30 et 50 ans
67% de plus de 50 ans

405-2 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****GRI 406****Non-discrimination 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

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**

12

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**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**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**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**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**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**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**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**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.

GRI 416
Santé et sécurité des consommateurs 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 | 103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre 103-2 Approche managériale et ses composantes 103-3 Évaluation de l'approche managériale | pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch |
| GRI 417 Marketing et étiquetage des produits 2018 | 417-1 Type d'information et d'étiquetage sur les produits et services 417-2 Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à l'information et l'étiquetage des produits et services 417-3 Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing | 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 (www.loro.ch). Voir aussi pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable. |
| GRI 103 Approche managériale 2018 | 103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre 103-2 Approche managériale et ses composantes 103-3 Évaluation de l'approche managériale | pp. 22-23 |
| GRI 418 Vie privée des clients 2018 | 418-1 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. |
| Conformité socio-économique | | |
| GRI 103 Approche managériale 2018 | 103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre 103-2 Approche managériale et ses composantes 103-3 Évaluation de l'approche managériale | pp. 22-23 |
| GRI 419 Conformité socio-économique 2018 | 419-1 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 :

