

Loterie Romande
GRI-Inhaltsindex
2019



Allgemeine Standardangaben

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Organisationsprofil

GRI 102

Allgemeine Standardangaben 2019

102-1	Name der Organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
102-2	Geschäftstätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S.14-15, 18-19
102-3	Hauptsitz der Organisation	Lausanne (Schweiz)
102-4	Tätigkeitsgebiet der Organisation	Schweiz
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Verein
102-6	Märkte, die bedient werden	Planung, Vertrieb und Verkauf von Lotteriespielen, Sportwetten und Pferdewetten auf dem Gebiet der 6 Westschweizer Kantone.
102-7	Grösse der Organisation	S.2-3, 36-37
102-8	Gesamtzahl der Beschäftigten	<p>Gesamtzahl: 258 Mitarbeitende (122 Männer und 136 Frauen) Nach Arbeitsvertrag: 239 unbefristete Verträge (115 Männer und 124 Frauen) 19 befristete Verträge (7 Männer und 12 Frauen) einschliesslich Lernende 10 Aushilfen (4 Männer und 6 Frauen) 2 Temporäre (1 Mann und 1 Frau) 153 Vollzeitverträge (107 Männer und 46 Frauen) 105 Teilzeitverträge (15 Männer und 90 Frauen)</p>
102-9	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Die Lieferkette umfasst Lieferanten von Terminals, Spielautomaten oder Online-Spielsystemen sowie von speziellen Druckern, Grafiker, Marketing- und Werbefachleute sowie Leistungserbringer in den Bereichen Information und interaktive Welt.
102-10	Wichtige Veränderungen der Organisation oder ihrer Lieferkette	Keine wichtige Veränderung.
102-11	Vorsorgeprinzip	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
102-12	Externe Initiativen	S.22-23
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	S.10, 20-23

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Strategie

102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	S. 4-5
---------------	--	--------

Ethik und integrität

102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen	S. 22-23, 34-35 und auf der Website der Loterie Romande: www.loro.ch
---------------	---	---

Führungsstruktur

102-18	Führungsstruktur der Organisation	S. 6-9, 24-26
---------------	-----------------------------------	---------------

Einbindung von Stakeholdern

102-40	Liste der Stakeholdergruppen	S. 20-21
102-41	Kollektivvereinbarungen	Die Loterie Romande hat keine Kollektivvereinbarung unterschrieben.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Die Loterie Romande arbeitet mit ihren wichtigsten internen und externen Stakeholdern zusammen. Mit den wichtigsten Akteuren, die mit dem Unternehmen zu tun haben, hat sie den Dialog aufgenommen.
102-43	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern	S. 20-21
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind	S. 20-21

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Berichtsprofil

102-45	Unternehmen, die im Jahresabschluss aufgeführt sind	Alle Unternehmenseinheiten sind im Jahresabschluss vertreten.
102-46	Festlegung von Inhalt und Themen	Der praktische GRI-Leitfaden für die Festlegung von Inhalt und Themen sowie die zugehörigen Grundsätze wurden bei der Festlegung des Berichtsinhaltes verwendet, das heisst bei der Identifizierung der relevanten Themen im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Organisation. Struktur und Inhalt des Berichts werden von der Geschäftsleitung bestimmt. Die Daten werden im Rahmen von Gesprächen mit den (internen und externen) Stakeholdern gesammelt.
102-47	Liste der relevanten Themen	<p>Kategorie Wirtschaft: Wirtschaftsleistung Marktpräsenz Direkte wirtschaftliche Auswirkungen Bekämpfung der Korruption</p> <p>Kategorie Umwelt: Energie</p> <p>Kategorie Soziales: Arbeitsplatz Beziehungen Arbeitgeber/ Arbeitnehmer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Aus- und Weiterbildung Vielfalt und Chancengleichheit Nichtdiskriminierung Lokale Gemeinschaften Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten Marketing und Etikettierung der Produkte Privatleben der Kunden Konformität</p>
102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine Neudarstellung von Informationen aus früheren Berichten.
102-49	Wichtige Änderungen in der Berichterstattung	Keine wichtige Änderung.
102-50	Berichtszeitraum für die bereitgestellten	Kalenderjahr (01.01.2019-31.12.2019)
102-51	Datum des letzten publizierten Berichts	Mai 2020
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts	Abteilung Kommunikation und nachhaltige Entwicklung (rp@loro.ch)
102-54	Berichterstattung nach den GRI-Standards	S. 39
102-55	GRI-Inhaltsverzeichnis	S. 39 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Publications : www.loro.ch
102-56	Externe Prüfung	S. 22-23 und Finanzbericht 2019 (S. 41-58).

Relevante Themen

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

GRI 200

Wirtschaft

Wirtschaftliche Leistung

GRI 103 Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 10-13
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 10-13
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 10-13

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2019

201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 10-13. Alle finanziellen und wirtschaftlichen Elemente (BSE/Kosten/Gewinn/Verteilung) stehen im Finanzbericht 2019 (S. 41-58).
201-3	Umfang der Rentnerdeckung und andere Vorsorgepläne	Die Vorsorge befindet sich ausserhalb der Betriebsrechnung des Arbeitgebers. Sie wird autonom verwaltet. Die Altersvorsorge stellt maximal 60% des Bruttolohns dar. Zusammen mit der AHV betragen die maximalen durchschnittlichen Renten 80% des vor der Pensionierung bezogenen Lohns.
201-4	Öffentliche finanzielle Unterstützung	Keine. Die Loterie Romande ist ein gemeinnütziges Unternehmen und schüttet 100% ihres Gewinns an Westschweizer Vereine aus.

Marktpräsenz

GRI 103 Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	pp. 16-17
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	pp. 16-17
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	pp. 16-17

GRI 202 Marktpräsenz 2019

202-2	Anteil der lokal rekrutierten Führungskräfte	Die Loterie Romande hat keine Personalpolitik mit einer ausdrücklichen Präferenz für lokale Führungskräfte. Aufgrund des Westschweizer Charakters wird bei gleichen Kompetenzen jedoch die Nähe berücksichtigt. Alle aktuellen Führungskräfte wurden lokal rekrutiert.
--------------	--	--

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

GRI 103 Managementansatz 2019	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S.16-17, 24-31
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S.16-17, 24-31
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S.16-17, 24-31
GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	203-1	Entwicklung und Auswirkung von Investitionen in Infrastrukturen und Unterstützungsdienste	S.16-17, 24-31
	203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S.16-17, 24-31. Siehe auch Broschüre der Gewinnverteilung 2019.

Korruptionsbekämpfung

GRI 103 Managementansatz 2019	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S.16-17
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S.16-17
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S.16-17
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2019	205-1	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Alle Abteilungen und Prozesse werden einer Risikoanalyse unterzogen. Die Loterie Romande ist seit Mai 2009 nach ISO/CEI 27001 zertifiziert, was die Anwendung der bestmöglichen Verfahren in Sachen Sicherheit und Risikomanagement garantiert. Diese für drei Jahre gültige Zertifizierung wurde 2012, 2015 und 2018 erfolgreich erneuert. Es werden regelmässig Zwischenprüfungen durchgeführt. Details siehe S.22-23.
	205-2	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Zusammen mit der Zertifizierung nach ISO 20071 hat die Loterie Romande ein strukturiertes und leistungsfähiges System zur Gewährleistung der Vertraulichkeit, der Integrität und der Verfügbarkeit von Informationen im weiteren Sinn eingerichtet. Dieses System heisst «Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS)». Es deckt alle Mitarbeiter, Standorte, Informatikeinrichtungen, Daten und Geschäftsprozesse ab.
	205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	2019 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

GRI 300

Ökologie

Energie

GRI 103
Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 38-39
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 38-39
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 38-39

GRI 302
Energie 2019

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	<p>Stromverbrauch (mJ) Total 2019: 3'841'480.80 Der von den Services industriels de la Ville de Lausanne gelieferte Strom ist 100% erneuerbar:</p> <p>96,35% Wasserkraft 3,50% Müllverwertung 0,09% Windkraftenergie 0,06% Solarenergie</p>
302-4	Reduktion des Energieverbrauchs	<p>Stromverbrauch (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 Total 2018: 4'136'371.20</p> <p>2019 wurde der Stromverbrauch gegenüber 2009 auf 1'136'992.28 (mJ) reduziert.</p>

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

GRI 400

Gesellschaft

Beschäftigung

GRI 103

Managementansatz
2019

103-1 Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs S. 36-37

103-2 Managementansatz und seine Bestandteile S. 36-37

103-3 Beurteilung des Managementansatzes S. 36-37

GRI 401

Beschäftigung
2019

401-1 Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfluktuationsrate
22 im Jahr 2019 neu eingestellte Mitarbeiter
8,5% der Mitarbeiter 2019 neu eingestellt

Aufteilung nach Alter und Geschlecht:
 unter 30 Jahren: **5** Männer und **9** Frauen
 30-50 Jahre: **3** Männer und **4** Frauen
 über 50 Jahre: **0** Mann und **1** Frauen

14.73% Fluktuationsrate (alle Abteilungen)
(38 Austritte bei einem Personalbestand von **258** Mitarbeitern)

Aufteilung nach Alter und Geschlecht:
 unter 30 Jahren: **5** Männer und **9** Frauen
 30-50 Jahre: **4** Männer und **5** Frauen
 über 50 Jahre: **8** Männer und **7** Frauen

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden
 Unsere Festangestellten haben Anspruch auf gleiche Leistungen und Arbeitsbedingungen, egal, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Einige Leistungen werden pro rata temporis der Arbeitszeit berechnet, z.B. Anteil Krankenversicherung, Familienzulage, Kinderzulage.

5 Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen
5 Frauen haben einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen genommen
5 Frauen, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, waren am 31. Dezember 2019 immer noch angestellt.
83% Rückkehr bei den Frauen (Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind/Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückkehren sollten)

83% Weiterbeschäftigung der Frauen (Anzahl Angestellte, die am 31. Dezember 2019 immer noch angestellt waren/Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückkehrten)

401-3 Elternurlaub

3 Männer mit Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen
3 Männer haben einen Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen genommen
3 Männer, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist, waren am 31. Dezember 2019 immer noch angestellt
100% Rückkehr bei den Männern
100% Weiterbeschäftigung bei den Männern

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

GRI 103
Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 36-37
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36-37
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36-37

GRI 402
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 2019

402-1	Vorankündigungsfrist bei betrieblichen Veränderungen	Das Obligationenrecht (OR) schreibt in Art. 335c die minimalen Kündigungsfristen fest, die bei Änderungen mit Auswirkungen auf eines oder mehrere wesentliche Elemente des Arbeitsvertrags gelten. Die Loterie Romande wendet den Inhalt von Art. 335c OR strikte an. Hingegen unterstehen betriebliche Änderungen, die den Arbeitsvertrag nicht betreffen, keiner besonderen Frist. Im Fall einer strukturellen Änderung der Organisation ist die Personalabteilung dafür zuständig, die Abteilungen zu informieren und bei der Umsetzung dieser Änderung zu beraten. Der im Arbeitsvertrag erwähnte gesetzliche Rahmen wird immer eingehalten.
--------------	--	--

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103
Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 36-37
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36-37
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36-37

GRI 403
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2019

403-1	Prozentsatz des Personalbestandes, der in gemischten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertreten ist	Die Loterie Romande besitzt keine aktive Personalkommission. Dafür wendet sie die im Mitwirkungsgesetz verankerten Grundsätze an, nämlich die systematische Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Fragen, bei denen es um ihre Sicherheit und ihren Schutz geht. Um ihre Politik des Gesundheitsmanagements im Unternehmen zu verbessern, wurde von der Loterie Romande zudem ein Lenkungsausschuss eingesetzt. Darin sind die für die Gesundheit massgebenden Funktionen vertreten. Sie werden auf freiwilliger Basis ausgewählt. Der Ausschuss tritt dreimal jährlich zusammen und hat folgende Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Der Unternehmensleitung Strategieansätze für das BGM vorschlagen • Die jährlichen Ziele für das BGM entsprechend der von der Geschäftsleitung validierten Strategie bestimmen • Diese Ansätze in betriebliche Massnahmen umsetzen und verschiedene Aktivitäten in Verbindung mit der Gesundheit am Arbeitsplatz durchführen • Die Ergebnisse anhand von Indikatoren verfolgen, die Massnahmen anpassen und gegebenenfalls die Leistungen des BGM überarbeiten • Der Generaldirektion Entscheidungen im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung des BGM vorschlagen
--------------	---	---

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
403-2	Quote und Arten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Absentismus, Anteil Ausfalltage und Gesamtzahl Todesfälle	<p>1 Berufsunfälle (1 Frauen und 0 Männer) Arten von Arbeitsunfällen: Leichte Unfälle 0 Berufskrankheiten 17,5 Ausfalltage wegen Berufsunfällen oder Berufskrankheiten 6,13% Absentismus 0 arbeitsbedingte Todesfälle</p> <p>Für die Registrierung und Veröffentlichung der Unfallstatistiken angewandte Regeln: Die Statistiken werden monatlich intern erstellt. Einmal jährlich werden die Statistiken der Generaldirektion vorgelegt und vierteljährlich den Abteilungsleitern präsentiert.</p>
403-3	Arbeitnehmer mit hoher direkt durch die Beschäftigung bedingter Erkrankungsrate	Aufgrund der Natur der Branche der Loterie Romande gibt es keine Angestellten, die direkt und häufig Krankheiten im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung ausgesetzt sind.
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Die Loterie Romande hat mit den Gewerkschaften keine formellen Vereinbarungen über Gesundheits- und Sicherheitsfragen geschlossen.

Aus- und Weiterbildung

GRI 103

Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 36-37
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36-37
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36-37

GRI 404

Aus- und Weiterbildung 2019

404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	<p>4'106 Ausbildungsstunden für alle Mitarbeiter (2'743 Stunden für Männer und 1'363 Stunden für Frauen)</p> <p>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie: 3'147 Stunden für Mitarbeiter (2'096 Stunden für Männer und 1'051 für Frauen) 892 Stunden für Kader (601 Stunden für Männer und 291 Stunden für Frauen) 67 Stunden für Direktoren (46 für Männer und 21 für Frauen)</p> <p>28,90 Ausbildungsstunden durchschnittlich pro Person (34,30 Stunden für Männer und 22 Stunden für Frauen) (Berechnung: Total Stunden/Total Angestellten)</p> <p>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie: 28,90 Stunden durchschnittlich pro Person für Mitarbeiter (35,50 Stunden für Männer und 21 Stunden für Frauen) 37,20 Stunden durchschnittlich pro Person für Kader (40,10 Stunden für Männer und 32,30 Stunden für Frauen) 7,40 Stunden durchschnittlich pro Person für Direktoren (7,70 Stunden für Männer und 7 Stunden für Frauen) 588 Ausbildungsstunden im Rahmen des internen Personalentwicklungsprogramms (248 Stunden für Männer und 340 für Frauen). Total 92 Teilnehmer (35 Männer und 57 Frauen) 924 Stunden für kurze Ausbildungen von 97 Personen (220 Stunden für Männer und 704 Stunden für Frauen) 202 Stunden für lange Ausbildungen sind geplant, 10 Personen waren 2019 für lange Ausbildungen angemeldet (3 Männer: 89 Stunden und 7 Frauen: 113 Stunden)</p>
--------------	--	---

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	Die Loterie Romande bietet ihren Mitarbeitern ein internes Ausbildungsprogramm mit etwa zehn Kursen an. Zudem unterstützt sie individuelle externe Ausbildungsprojekte, damit die Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Die Loterie Romande fördert die Grundausbildung und beschäftigt 10 Lernende. Die Loterie Romande bietet ihren vor der Pensionierung stehenden Mitarbeitern einen Vorbereitungskurs an, der in Partnerschaft mit der externen Organisation AvantAge durchgeführt wird. Andererseits bietet die Loterie Romande etwa alle drei Jahre einen Kurs zur finanziellen Vorbereitung auf die Pensionierung. 2019 wurden 9 Junior Mitarbeiter im Rahmen des Erstanstellungsprogramms «start@loro» für eine befristete Dauer von 18 Monaten in den Bereichen Marketing, Verkauf, Personal, Informatik und Kommunikation eingestellt. Mit diesem Praktikum wird jungen Hochschulabgängern ein Einstieg ins Berufsleben ermöglicht. Im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung arbeitet die Loterie Romande erfolgreich mit der Stiftung IPT Integration für alle zusammen und nimmt Personen in ein bezahltes Praktikum, um ihnen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen.
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Mit 100% der Mitarbeitern werden regelmässig Beurteilungsgespräche und Gespräche über die Entwicklung der beruflichen Perspektive geführt.

Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 103
Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 36-37
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36-37
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36-37

GRI 405
Diversität und Chancengleichheit 2019

405-1	Diversität der Führungsgremien und Mitarbeiter	<p>Aufteilung des Verwaltungsrats nach Geschlecht und Alter: 78% Männer und 22% Frauen 0% unter 30 Jahren 11% zwischen 30 und 50 Jahren 89% über 50 Jahre</p> <p>Aufteilung der Direktoren nach Geschlecht und Alter: 67% Männer und 33% Frauen 0% unter 30 Jahren 22% zwischen 30 und 50 Jahren 78% über 50 Jahre</p> <p>Aufteilung der Kaderangestellten nach Geschlecht und Alter: 62% Männer und 38% Frauen 0% unter 30 Jahren 54% zwischen 30 und 50 Jahren 46% über 50 Jahre</p>
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Laut der im Jahr 2019 durchgeführten Equal-Salary-Analyse besteht auf allen Stufen ein sehr geringer Unterschied von 0,22% zuungunsten der Frauen. Die Loterie Romande setzt ihre Anstrengungen im Hinblick auf volle Gleichstellung fort.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Gleichbehandlung

GRI 103 Managementansatz 2019	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 36-37
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36-37
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36-37
GRI 406 Gleichbehandlung 2019	406-1	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	2019 wurde kein Diskriminierungsfall gemeldet.

Lokale Gemeinschaften

GRI 103 Managementansatz 2019	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2019	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Als Geldspielbetreiber ist sich die Loterie Romande der negativen Auswirkungen bewusst, die das Spiel auf gewisse Personen haben kann. Die Spielsucht betrifft zwischen 1 und 2% der erwachsenen Schweizer Bevölkerung. S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch

Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

GRI 103 Managementansatz 2019	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
GRI 416 Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten 2018	416-1	Beurteilung der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Alle Spiele werden in Bezug auf das verantwortungsvolle Spiel beurteilt, um Problemen im Zusammenhang mit der Spielsucht vorzubeugen. Dieser Aspekt wird während der verschiedenen Lebenszyklen der Produkte von der Entwicklung bis zu ihrem Verkauf und Marketing integriert. Siehe auch S. 32-35 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	416-2	Gesamtzahl der Vorfälle von Nichtbeachtung der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	2019 wurde kein Vorfall gemeldet.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2019 und URL
--------------	--------------	--

Marketing und Etikettierung der Produkte

GRI 103

Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch

GRI 417

Marketing und Etikettierung der Produkte 2019

417-1	Art der Information und Etikettierung auf den Produkten und Dienstleistungen	Alle Spiele der Loterie Romande werden von der Lotterie- und Wettkommission als Regulierungsbehörde kontrolliert und zugelassen. Für jedes Spiel wird ein Spielplan erstellt, der jederzeit an den Verkaufsstellen oder auf der Homepage der Loterie Romande (www.loro.ch) konsultiert werden kann. Siehe auch S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Verantwortungsbewusstes Spiel.
417-2	Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Information und Etikettierung der Produkte und Dienstleistungen	2019 wurde kein Vorfall gemeldet.
417-3	Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Kommunikation und dem Marketing	2019 wurde kein Vorfall gemeldet.

Schutz der Privatsphäre von Kunden

GRI 103

Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22-23
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22-23
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22-23

GRI 418

Schutz der Privatsphäre von Kunden 2019

418-1	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	2019 wurde kein Vorfall gemeldet.
--------------	---	-----------------------------------

Sozioökonomische Konformität

GRI 103

Managementansatz 2019

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22-23
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22-23
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22-23

GRI 419

Sozioökonomische Konformität 2019

419-1	Gesamtzahl der Nichtbefolgungen der Gesetzgebungen und Regulierungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich	2019 wurde kein Vorfall gemeldet.
--------------	---	-----------------------------------