

Loterie Romande Index GRI

2019



Eléments généraux d'information

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL

Profil de l'organisation

GRI 102

Eléments généraux d'information 2019

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, 36-37
102-8	Informations sur les collaborateurs de l'entreprise	Effectif total : 258 collaborateurs (122 hommes et 136 femmes) Par type de contrat de travail : 239 contrats à durée indéterminée (115 hommes et 124 femmes) 19 contrats à durée déterminée (7 hommes et 12 femmes) y compris apprentis 10 auxiliaires (4 hommes et 6 femmes) 2 temporaires (1 homme et 1 femme) 153 contrats à temps plein (107 hommes et 46 femmes) 105 contrats à temps partiel (15 hommes et 90 femmes)
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.
102-11	Principe de précaution	pp. 32-35 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. 10, 20-23

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

Stratégie

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

Ethique et intégrité

102-16	Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation	pp.22-23, 34-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande : www.loro.ch
---------------	---	--

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 2019 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	Catégorie Economie : Performance économique Présence sur le marché Impacts économiques indirects Lutte contre la corruption Catégorie Environnement : Energie 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
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 (01.01.2019-31.12.2019)
102-51	Date du dernier rapport publié	Mai 2020
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. 39
102-55	Index de contenu GRI	p. 39 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 2019 (pp. 41-58).

Thèmes pertinents

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages
du Rapport annuel 2019 et adresses URL

GRI 200

Economie

Performance économique

GRI 103

Approche
managériale 2019

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 2019

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 2019 (pp. 41-58).

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 2019

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 2019

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 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

Impacts économiques indirects

GRI 103

Approche managériale 2019

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 2019

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 2019.

Lutte contre la corruption

GRI 103

Approche managériale 2019

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 205

Lutte contre la corruption 2019

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 2019.

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages
du Rapport annuel 2019 et adresses URL

GRI 300

Environnement

Energie

GRI 103

Approche
managériale 2019**103-1** Explication de la pertinence
du thème et de son périmètre pp. 38-39**103-2** Approche managériale
et ses composantes pp. 38-39**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 38-39

GRI 302

Energie
2019**302-1** Consommation énergétique au sein
de l'organisation**Consommation électrique (mJ)**Total 2019: **3'841'480.80**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

Total 2018: 4'136'371.20

En 2019, la consommation d'électricité a été réduite
de **1'136'992.28 (mJ)** par rapport à l'année 2009.

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages
du Rapport annuel 2019 et adresses URL

GRI 400

Social

Emploi

GRI 103

Approche
managériale 2019**103-1** Explication de la pertinence
du thème et de son périmètre pp. 36-37**103-2** Approche managériale
et ses composantes pp. 36-37**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 36-37

GRI 401

Emploi
2019**401-1** Nombre de nouveaux salariés engagés
et taux de rotation**22** salariés embauchés en 2019
8,5 % de salariés embauchés en 2019Répartition par âge et sexe:
moins de 30 ans : **5** hommes et **9** femmes
30 ans-50 ans : **3** hommes et **4** femmes
plus de 50 ans : **0** homme et **1** femme**14,73 %** de taux de rotation (tous les départs confondus)
(**38** départs sur effectif de **258** collaborateurs)Répartition par âge et sexe:
moins de 30 ans : **5** hommes et **9** femmes
30 ans-50 ans : **4** hommes et **5** femmes
plus de 50 ans : **8** hommes et **7** femmes**401-2** Avantages sociaux offerts aux salariés
à temps plein et non aux intérimaires
ou salariés à temps partielNos 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.**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 2019
83 % de retour au travail pour les femmes (nbre salariées ayant réintégré
l'organisation/nbre salariées devant réintégrer l'organisation)
83 % de maintien en poste pour les femmes (nbre salariées toujours
employées au 31.12.19/nbre salariées ayant réintégré l'organisation)**401-3** Congé parental**3** hommes en droit de prendre un congé paternité de 6 jours
3 hommes ont pris un congé paternité de 6 jours
3 hommes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient
toujours employés au 31 décembre 2019
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 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

Relations employeurs/employés

GRI 103 Approche managériale 2019	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.36-37
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.36-37
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.36-37
GRI 402 Relations employeurs/employés 2019	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 2019	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.36-37
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.36-37
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.36-37
GRI 403 Santé et sécurité au travail 2019	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.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL
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	1 accident professionnel (1 femme et 0 homme) Types d'accident du travail: accidents de peu de gravité 0 maladie professionnelle 17,5 journées perdues pour des accidents professionnels ou maladies professionnelles 6,13 % 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.
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 2019

103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 36-37

103-2 Approche managériale et ses composantes pp. 36-37

103-3 Évaluation de l'approche managériale pp. 36-37

GRI 404

Formation et
éducation 2019

404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié

4'106 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (2'743 heures pour les hommes et 1'363 heures pour les femmes)

Répartition par catégorie professionnelle:

3'147 heures pour les collaborateurs (2'096 heures pour les hommes et 1'051 heures pour les femmes)

892 heures pour les cadres (601 heures pour les hommes et 291 heures pour les femmes)

67 heures pour les directeurs (46 pour les hommes et 21 pour les femmes)

28,90 heures de formation en moyenne par personne (34,30 heures pour les hommes et 22 heures pour les femmes)

(Calcul: nombre total d'heures / nombre total d'employés)

Répartition par catégorie professionnelle:

28,90 heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (35,50 heures pour les hommes et 21 heures pour les femmes)

37,20 heures en moyenne par personne pour les cadres (40,10 heures pour les hommes et 32,30 heures pour les femmes)

7,40 heures en moyenne par personne pour les directeurs (7,70 heures pour les hommes et 7 heures pour les femmes)

588 heures de formation dispensées dans le cadre du programme de développement personnel interne (248 heures pour les hommes et 340 pour les femmes) avec 92 participants au total (35 hommes et 57 femmes)

924 heures de formation de courte durée octroyées à 97 personnes (220 heures pour les hommes et 704 heures pour les femmes)

202 heures de formation de longue durée sont planifiées, 10 personnes étaient inscrites à des formations longues en 2019 (3 hommes: 89 heures et 7 femmes: 113 heures)

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

404-2	Taux et types d'accident de travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès	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. 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 AvantÂge. De plus, en 2019, 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. 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.
404-3	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	100 % de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.

Diversité et égalité des chances

GRI 103

Approche managériale 2019

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 36-37
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 36-37
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 36-37

GRI 405

Diversité et égalité des chances 2019

405-1	Diversité des instances de gouvernance et des salariés	Répartition par sexe et par âge au sein du Conseil d'administration : 78 % d'hommes et 22 % de femmes 0 % de moins de 30 ans 11 % entre 30 et 50 ans 89 % 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 22 % entre 30 et 50 ans 78 % de plus de 50 ans Répartition par sexe et par âge au sein des cadres : 62 % d'hommes et 38 % de femmes 0 % de moins de 30 ans 54 % entre 30 et 50 ans 46 % 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, il existe une différence très réduite de 0,22% en défaveur des femmes selon l'analyse Equal Salary effectuée en 2019. La Loterie Romande poursuit sa démarche pour atteindre l'égalité.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

Non-discrimination

GRI 103 Approche managériale 2019	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 36-37
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 36-37
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 36-37
GRI 406 Non-discrimination 2019	406-1	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Aucun cas de discrimination n'a été constaté en 2019.

Communautés locales

GRI 103 Approche managériale 2019	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
GRI 413 Communautés locales 2019	413-2	Activités avec d'importantes conséquences néfastes réelles ou potentielles sur les communautés locales	En 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. 32-35 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 2019	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
GRI 416 Santé et sécurité des consommateurs 2019	416-1	Évaluation des impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Tous les jeux sont évalués en termes 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 ceux-ci. Voir aussi pp. 32-35 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 2019.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2019 et adresses URL
--------------	------------------------	---

Marketing et étiquetage des produits

GRI 103 Approche managériale 2019	103-1	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: www.loro.ch
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch
	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 2019	417-1	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 (www.loro.ch). Voir aussi pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable.
	417-2	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 2019.
	417-3	Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing	Aucun incident n'a été constaté en 2019.

Vie privée des clients

GRI 103 Approche managériale 2019	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 418 Vie privée des clients 2019	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 2019.

Conformité socio-économique

GRI 103 Approche managériale 2019	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 419 Conformité socio-économique 2019	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 2019.