

Loterie Romande

GRI-Inhaltsindex 2020



Allgemeine Standardangaben

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL	
Organisationsprofil			
GRI 102 Allgemeine Standardangaben 2020	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, 38-39
			Gesamtzahl: <ul style="list-style-type: none"> • 254 Mitarbeitende (131 Frauen und 123 Männer)
			Nach Arbeitsvertrag: <ul style="list-style-type: none"> • 228 unbefristete Verträge (118 Frauen und 110 Männer) • 18 befristete Verträge (8 Frauen und 10 Männer) einschliesslich Lernende • 8 Aushilfen (5 Frauen und 3 Männer) • 2 Temporäre (1 Frau und 1 Mann) • 153 Vollzeitverträge (44 Frauen und 109 Männer) • 101 Teilzeitverträge (87 Frauen und 14 Männer)
	102-8	Gesamtzahl der Beschäftigten	
	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	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine wichtige Veränderung.
	102-11	Vorsorgeprinzip	S. 34-37 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. 20-23	

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 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, 34-37 und auf der Website der Loterie Romande: www.loro.ch
--------	---	---

Führungsstruktur

102-18	Führungsstruktur der Organisation	S. 6-9, 26-28
--------	-----------------------------------	---------------

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 2020 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsleistung • Marktpräsenz • Direkte wirtschaftliche Auswirkungen • Bekämpfung der Korruption <p>Kategorie Umwelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energie <p>Kategorie Soziales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
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 (01.01.2020-31.12.2020)
102-51	Datum des letzten publizierten Berichts	Mai 2021
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. 41
102-55	GRI-Inhaltsverzeichnis	S. 41 und auf der Website des Loterie Romande: www.loro.ch
102-56	Externe Prüfung	S. 22-23 und Finanzbericht 2020 (S. 43-61).

Relevante Themen

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten
des Geschäftsberichts 2020 und URL

GRI 200

Wirtschaft

Wirtschaftliche Leistung

GRI 103

Managementansatz
2020

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 2020

201-1 Direkt erwirtschafteter und
verteilter wirtschaftlicher Wert S. 10-13. Alle finanziellen und wirtschaftlichen Elemente
(BSE/Kosten/Gewinn/Verteilung) stehen im Finanzbericht 2020
(S. 43-61).

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 Unter-
nehmen und schüttet **100%** ihres Gewinns an Westschweizer
Vereine aus.

Marktpräsenz

GRI 103

Managementansatz
2020

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 202

Marktpräsenz 2020

202-2 Anteil der lokal rekrutierten Führungskräfte Die Loterie Romande hat keine Personalpolitik mit einer aus-
drücklichen 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 2020 und URL
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
GRI 103 Managementansatz 2020	103-1 Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 16-17, 26-33
	103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16-17, 26-33
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 16-17, 26-33
GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2020	203-1 Entwicklung und Auswirkung von Investitionen in Infrastrukturen und Unterstützungsdienste	S. 16-17, 26-33
	203-2 Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 1, 2, 4-5, 10-11, 16-17, 26-33. Siehe auch Broschüre der Gewinnverteilung 2020.
Korruptionsbekämpfung		
GRI 103 Managementansatz 2020	103-1 Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 24-25
	103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	S. 24-25
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 24-25
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2020	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 zum Schutz der Vertraulichkeit, zur Gewährung 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	2020 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten
des Geschäftsberichts 2020 und URL**GRI 300****Ökologie****Energie****GRI 103**Managementansatz
2020

103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 40-41
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 40-41
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 40-41

GRI 302

Energie 2020

302-1 Energieverbrauch innerhalb
der Organisation**Stromverbrauch (mJ)**

- Total 2020: **3'357'547.20**

Der von den Services industriels de la Ville de Lausanne
gelieferte Strom ist **100%** erneuerbar:

- **96,35%** Wasserkraft
- **3,50%** Müllverwertung
- **0,09%** Windkraftenergie
- **0,06%** Solarenergie

302-4 Reduktion des Energieverbrauchs

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
- Total 2019: 3'841'480.80

2020 wurde der Stromverbrauch gegenüber 2009
auf **1'620'925.08 (mJ)** reduziert.

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten
des Geschäftsberichts 2020 und URL**GRI 400****Gesellschaft****Beschäftigung****GRI 103**Managementansatz
2020**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 401**Beschäftigung
2020**401-1** Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter
sowie Personalfluktuationsrate**15** im Jahr 2020 neu eingestellte Mitarbeitende
5.90% der Mitarbeitenden 2020 neu eingestellt**Aufteilung nach Alter und Geschlecht:**

- unter 30 Jahren: **9** Frauen und **5** Männer
- 30-50 Jahre: **4** Frauen und **3** Männer
- über 50 Jahre: **1** Frau und **0** Mann

7.48% Fluktuationsrate (alle Abteilungen)
(**19** Austritte bei einem Personalbestand von **254** Mitarbeitenden)**Aufteilung nach Alter und Geschlecht:**

- unter 30 Jahren: **7** Frauen und **3** Männer
- 30-50 Jahre: **4** Frauen und **1** Mann
- über 50 Jahre: **1** Frau und **3** Männer

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeit-
beschäftigten, nicht aber Mitarbeitern
mit befristeten Arbeitsverträgen oder
Teilzeitbeschäftigten gewährt werdenUnsere Festangestellten haben Anspruch auf gleiche Leistungen
und Arbeitsbedingungen, egal, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.Einige Leistungen werden pro rata temporis der Arbeitszeit berech-
net, z.B. Anteil Krankenversicherung, Familienzulage, Kinderzulage.

- **2** Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen
- **2** Frauen haben einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen
genommen
- **2** Frauen, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeits-
platz zurückgekehrt sind, waren am 31. Dezember 2020 immer
noch angestellt
- **100%** Rückkehr bei den Frauen (Anzahl Angestellte, die an
den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind/Anzahl Angestellte, die
an den Arbeitsplatz zurückkehren sollten)
- **100%** Weiterbeschäftigung der Frauen (Anzahl Angestellte,
die am 31. Dezember 2020 immer noch angestellt waren/An-
zahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückkehrten)

401-3 Elternurlaub

- **0** Mann mit Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen
- **0** Mann haben einen Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen ge-
nommen
- **0** Mann, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeits-
platz zurückgekehrt ist, waren am 31. Dezember 2020 immer
noch angestellt

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis		
GRI 103 Managementansatz 2020	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 402 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 2020	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 strikt 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.

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten
des Geschäftsberichts 2020 und URL

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103

Managementansatz
2020103-1 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 403

Arbeitssicherheit
und Gesundheits-
schutz 2020403-1 Prozentsatz des Personalbestandes,
der in gemischten Arbeitgeber-
Arbeitnehmer-Ausschüssen für
Arbeitssicherheit und Gesundheits-
schutz 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 Arbeitnehmenden 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:

- 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

403-2 Quote und Arten von Arbeitsunfällen,
Berufskrankheiten, Absentismus, Anteil
Ausfalltage und Gesamtzahl Todesfälle

- 0 Berufsunfall
- 0 Berufskrankheit
- 0 Ausfalltag wegen Berufsunfällen oder Berufskrankheiten
- 3.94% Absentismus
- 0 arbeitsbedingter Todesfall

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.

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.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103 Managementansatz 2020	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 404 Aus- und Fortbildung 2020			2038 Ausbildungsstunden für alle Mitarbeitenden (851 Stunden für Frauen und 1187 Stunden für Männer) Auftelung nach Personalart: <ul style="list-style-type: none"> • 1152 Stunden für Mitarbeitenden (420 Stunden für Frauen und 732 Stunden für Männer) • 734 Stunden für Kader (307 Stunden für Frauen und 427 Stunden für Männer) • 152 Stunden für Direktoren/-innen (123 Stunden für Frauen und 29 Stunden für Männer) • 8.02 Ausbildungsstunden durchschnittlich pro Person (6.49 Stunden für Frauen und 9.65 Stunden für Männer) (Berechnung: Total Stunden/Total Angestellten)
	404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Auftelung nach Personalart: <ul style="list-style-type: none"> • 5.28 Stunden durchschnittlich pro Person für Mitarbeitende (3.62 Stunden für Frauen und 7.17 Stunden für Männer) • 28.23 Stunden durchschnittlich pro Person für Kader (27.90 Stunden für Frauen und 28.46 Stunden für Männer) • 15.20 Stunden durchschnittlich pro Person für Direktoren/-innen (30.75 Stunden für Frauen und 4.83 Stunden für Männer) • 292 Ausbildungsstunden im Rahmen des internen Personalentwicklungsprogramms (162 Stunden für Frauen und 130 Stunden für Männer) mit Total 90 Teilnehmer (49 Frauen und 41 Männer) • 1080 Stunden für kurze Ausbildungen von 64 Personen (377 Stunden für Frauen und 703 Stunden für Männer) • 218 Stunden für lange Ausbildungen sind geplant, 18 Personen waren 2020 für lange Ausbildungen angemeldet (10 Frauen: 120 Stunden und 8 Männer: 98 Stunden)

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fort-dauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsaufstieg unterstützen	<p>Die Loterie Romande bietet ihren Mitarbeitenden ein internes Ausbildungsprogramm mit etwa zehn Kursen an. Zudem unterstützt sie individuelle externe Ausbildungsprojekte, damit die Mitarbeitenden ihre Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Die Loterie Romande fördert die Grundausbildung und beschäftigt 10 Lernende.</p> <p>Die Loterie Romande bietet ihren vor der Pensionierung stehenden Mitarbeitenden 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. 2020 wurden 8 Junior Mitarbeitende 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.</p>
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Mit 100% der Mitarbeitenden werden regelmässig Beurteilungsgespräche und Gespräche über die Entwicklung der beruflichen Perspektive geführt.

Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 103

Managementansatz
2020

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 405

Vielfalt und
Chancengleichheit
2020

405-1	Diversität der Führungsgremien und Mitarbeiter	<p>Aufteilung des Verwaltungsrats nach Geschlecht und Alter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% Frauen und 75% Männer • 0% unter 30 Jahren • 13% zwischen 30 und 50 Jahren • 87% über 50 Jahre <p>Aufteilung der Direktoren nach Geschlecht und Alter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% Frauen und 60% Männer • 0% unter 30 Jahren • 30% zwischen 30 und 50 Jahren • 70% über 50 Jahre <p>Aufteilung der Kaderangestellten nach Geschlecht und Alter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 42% Frauen und 58% Männer • 0% unter 30 Jahren • 38% zwischen 30 und 50 Jahren • 62% über 50 Jahre
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. Im Jahr 2020 wurden bei den betroffenen Frauen und Männern fünf Situationen korrigiert.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL	
Gleichbehandlung			
GRI 103 Managementansatz 2020	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 406 Gleichbehandlung 2020	406-1	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Beim Equal-Salary-Zertifizierungsprozess stellten wir 5 Lohndiskriminierungen bei Männern und Frauen fest, die im Jahr 2020 korrigiert werden konnten.
Lokale Gemeinschaften			
GRI 103 Managementansatz 2020	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2020	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Als Betreiber von Geldspielen ist sich die Loterie Romande der negativen Auswirkungen bewusst, die das Spiel auf gewisse Personen haben kann. Während die Spielpraxis bei einer grossen Mehrheit der Spielenden gesund ist und der Unterhaltung dient, besteht bei 2 bis 3% der Bevölkerung die Gefahr, ein exzessives Spielverhalten zu entwickeln. 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 2020	103-1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 34-37 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Verantwortungsbewusstes Spiel: www.loro.ch
GRI 416 Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten 2020	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. 34-37 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	2020 wurde kein Vorfall gemeldet.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2020 und URL
Marketing und Etikettierung der Produkte		
GRI 103 Managementansatz 2020	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 2020	417-1 Art der Information und Etikettierung auf den Produkten und Dienstleistungen	Alle Spiele der Loterie Romande werden von der Interkantonale Geldspielaufsicht (GESPA) 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	2020 wurde kein Vorfall gemeldet.
	417-3 Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Kommunikation und dem Marketing	2020 wurde kein Vorfall gemeldet.
Schutz der Privatsphäre von Kunden		
GRI 103 Managementansatz 2020	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 2020	418-1 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	2020 wurde kein Vorfall gemeldet.
Sozioökonomische Konformität		
GRI 103 Managementansatz 2020	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 2020	419-1 Gesamtzahl der Nichtbefolgungen der Gesetzgebungen und Regulierungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich	2020 wurde kein Vorfall gemeldet.



**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 – Folgen Sie uns auf:

