

Index GRI

2017



En cas de comportement de jeu problématique, il existe un numéro d'appel destiné aux joueurs et à leurs proches. Celui-ci est gratuit, anonyme et accessible 24h/24h.

www.sos-jeu.ch
0800 801 381

Ce numéro de téléphone est géré par des professionnels et spécialistes du jeu excessif.

Testez
votre comportement
de jeu et
découvrez votre
profil de joueur sur
www.loro.ch



Pour que le jeu
reste jeu!

Éléments généraux d'information

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
PROFIL DE L'ORGANISATION		
GRI 102 Éléments généraux d'information 2017	102-1 Nom de l'organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
	102-2 Activités, marques, produits et services	pp.16-19, 23-25
	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 et de paris sportifs sur le territoire des 6 cantons romands.
	102-7 Taille de l'organisation	pp. 4, 45
	102-8 Informations sur les collaborateurs de l'entreprise	Effectif total : 283 collaborateurs (139 hommes et 144 femmes) Par type de contrat de travail : 260 contrats à durée indéterminée (131 hommes et 129 femmes) 23 contrats à durée déterminée (8 hommes et 15 femmes) y compris apprentis 9 auxiliaires (4 hommes et 5 femmes) 7 temporaires (2 hommes et 5 femmes) 164 contrats à temps plein (114 hommes et 50 femmes) 119 contrats à temps partiel (25 hommes et 94 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

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
102-11	Principe de précaution	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
102-12	Initiatives externes	pp. 28-29
102-13	Affiliation à des associations	pp. 13, 26-29
STRATÉGIE		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	pp. 6-7
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ		
102-16	Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation	pp. 23, 28-29, 42-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Mission et valeurs : www.loro.ch/fr/mission-et-valeurs
GOVERNANCE		
102-18	Structure de gouvernance de l'organisation	pp. 8-11, 30
IMPLICATIONS DES PARTIES PRENANTES		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	pp. 26-27
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. 26-27
102-44	Thèmes et préoccupations clés soulevés	pp. 26-27

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance économique • Présence sur le marché • Impacts économiques indirects • Lutte contre la corruption <p>Catégorie Environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energie <p>Catégorie Social :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (01.01.2017-31.12.2017)
102-51	Date du dernier rapport publié	Mai 2018
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Contact pour toute question liée au rapport	Département Communication (rp@loro.ch)
102-54	Déclaration de reporting aligné sur les standards GRI	p. 49
102-55	Index de contenu GRI	p. 49 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Publications : www.loro.ch/fr/publications/2018
102-56	Audit externe	pp. 11, 28-29 et Rapport financier 2017

Thèmes pertinents

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages
du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL

GRI 200 : Économie

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 12-15
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 12-15
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 12-15
GRI 201 Performance économique 2017	201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	pp. 12-15. Tous les éléments financiers et économiques (RBJ/Coûts/Bénéfices/Distributions) figurent dans le Rapport financier 2017.
	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 aux associations romandes.

PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 20-21
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 20-21
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 20-21
GRI 202 Présence sur le marché 2017	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 et bilan social 2017 et adresse URL
--------------	------------------------	--

IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.20-21, 30-37
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.20-21, 30-37
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.20-21, 30-37
GRI 203 Impacts économiques indirects 2017	203-1	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	pp.20-21, 30-37
	203-2	Impacts économiques indirects substantiels	pp.20-21, 30-37. Voir également la Brochure de répartition des bénéfices 2017.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.28-29
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.28-29
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.28-29
GRI 205 Lutte contre la corruption 2017	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 et en 2015. Elle fait l'objet d'audits intermédiaires réguliers. Détails en page 28-29 du RA/BS 2017.
	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 2017.

GRI 300 : Environnement

ÉNERGIE

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 48-49
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 48-49
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 48-49
GRI 302 Energie 2017	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	<p>Consommation électrique (mJ) Total 2017 : 4'303'494 L'électricité fournie par les Services industriels de la Ville de Lausanne est 100% renouvelable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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</p> <p>En 2017, la consommation d'électricité a été réduite de 674'979.08 (mJ) par rapport à l'année 2009.</p>

GRI 400 : Social

EMPLOI

GRI 103

Approche
managériale
2017

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 45-47
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 45-47
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 45-47

GRI 401

Emploi
2017

401-1	Nombre de nouveaux salariés engagés et taux de rotation	<p>31 salariés embauchés en 2017 10,95% de salariés embauchés en 2017</p> <p>Répartition par âge et sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> moins de 30 ans : 5 hommes et 14 femmes 30 ans - 50 ans : 6 hommes et 5 femmes plus de 50 ans : 1 homme et 0 femme <p>11,31% de taux de rotation (tous les départs confondus) (32 départs sur effectif de 283 collaborateurs)</p> <p>Répartition par âge et sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> moins de 30 ans : 4 hommes et 8 femmes 30 ans - 50 ans : 4 hommes et 8 femmes plus de 50 ans : 6 hommes et 2 femmes
401-2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires ou salariés à temps partiel	<p>Nos collaborateurs fixes ont accès aux mêmes bénéfices et conditions de travail qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.</p> <p>Certaines prestations sont calculées au prorata temporis du taux d'activité, p.ex. participation maladie, alloc. ménage, alloc. enfants.</p>
401-3	Congé parental	<ul style="list-style-type: none"> 4 femmes en droit de prendre un congé maternité de 16 semaines 4 femmes ont pris un congé maternité de 16 semaines 4 femmes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employées au 31 décembre 2017 100% de retour au travail pour les femmes (nbre salariées ayant réintégré l'organisation/nbre salariées devant réintégrer l'organisation) 100% de maintien en poste pour les femmes (nbre salariées toujours employées au 31.12.17/nbre salariées ayant réintégré l'organisation) 5 hommes en droit de prendre un congé paternité de 6 jours 5 hommes ont pris un congé paternité de 6 jours 5 hommes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employés au 31 décembre 2017 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 et bilan social 2017 et adresse URL	
RELATIONS EMPLOYEURS/EMPLOYÉS			
GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.45-47
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.45-47
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.45-47
GRI 402 Relations employeurs/employés 2017	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 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.45-47
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.45-47
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.45-47
GRI 403 Santé et sécurité au travail 2017	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 ni de comité constitué en matière de santé et de sécurité au travail. 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.
	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	<ul style="list-style-type: none"> • 0 accident professionnel (0 femme et 0 homme) • 0 maladie professionnelle • 0 journée perdue pour des accidents professionnels ou maladies professionnelles • 4,72% d'absentéisme • 0 décès en relation avec le travail <p>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.</p>
	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.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
FORMATION ET ÉDUCATION		
GRI 103 Approche managériale 2017	103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 45-47
	103-2 Approche managériale et ses composantes	pp. 45-47
	103-3 Évaluation de l'approche managériale	pp. 45-47
GRI 404 Formation et éducation 2017	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié	<p>3'742 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (2'618 heures pour les hommes et 1'124 heures pour les femmes)</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2'613 heures pour les collaborateurs (1'738 heures pour les hommes et 875 heures pour les femmes) • 977 heures pour les cadres (776 heures pour les hommes et 201 heures pour les femmes) • 152 heures pour les directeurs (104 pour les hommes et 48 pour les femmes) <p>13,20 heures de formation en moyenne par personne (18,80 heures pour les hommes et 7,80 heures pour les femmes) (Calcul : Nombre total d'heure/Nombre total d'employé)</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10,60 heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (15,10 heures pour les hommes et 6,60 heures pour les femmes) • 36,20 heures en moyenne par personne pour les cadres (43,10 heures pour les hommes et 22,30 heures pour les femmes) • 16,90 heures en moyenne par personne pour les directeurs (17,30 heures pour les hommes et 16 heures pour les femmes) • 495 heures de formation dispensées dans le cadre du programme de développement personnel interne (182 heures pour les hommes et 313 pour les femmes) avec 120 participants au total (41 hommes et 79 femmes) • 2'145 heures de formation de courte durée octroyées à 90 personnes (1'578 heures pour les hommes et 576 heures pour les femmes) • 894 heures de formation de longue durée sont planifiées, 19 personnes étaient inscrites à des formations longues en 2017 (11 hommes : 722 heures et 8 femmes : 172 heures)
	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.</p> <p>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. D'autre part, la Loterie Romande propose, tous les 3 ans environ, un cours de préparation financière à la retraite.</p> <p>De plus, en 2017, 7 stagiaires « 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>

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
	404-3 Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	81% de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques. Les 19% restant représentent les vendeurs qui n'ont pas d'entretiens formels. Ils ont uniquement des objectifs de vente.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.45-47
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.45-47
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp.45-47
GRI 405 Diversité et égalité des chances 2017	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des salariés	<p>Répartition par sexe et par âge au sein du Conseil d'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Répartition par sexe et par âge au sein des directeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Répartition par sexe et par âge au sein des cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 67% d'hommes et 33% de femmes • 0% de moins de 30 ans • 59% entre 30 et 50 ans • 41% 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 nuls selon l'étude 2016 de Cepec sur l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes.

NON-DISCRIMINATION

GRI 103 Approche managériale 2017	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.45-47
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp.45-47. 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.45-47
GRI 406 Non-discrimination 2017	406-1	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Aucun cas de discrimination n'a été constaté en 2017.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
--------------	------------------------	--

COMMUNAUTÉS LOCALES

GRI 103

Approche managériale 2017

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr

GRI 413

Communautés locales 2017

413-2	Activités avec d'importantes conséquences néfastes réelles ou potentielles sur les communautés locales	En tant qu'opérateur de jeu, 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. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
--------------	--	--

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

GRI 103

Approche managériale 2017

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr

GRI 416

Santé et sécurité des consommateurs 2017

416-1	Évaluation des impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Tous 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. 38-44 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
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 2017.

MARKETING ET ÉTIQUETAGE DES PRODUITS

GRI 103

Approche managériale 2017

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	p. 29 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubrique codes de conduite : www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-2	Approche managériale et ses composantes	p. 29 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubrique codes de conduite : www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
103-3	Évaluation de l'approche managériale	p. 29 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubrique codes de conduite : www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2017 et adresse URL
GRI 417 Marketing et étiquetage des produits 2017	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.28-29 du RA/BS 2017 et sur sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubrique codes de conduite : www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable : www.loro.ch/fr/programme-jr
	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 2017.
	417-3 Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing	Aucun incident n'a été constaté en 2017.
VIE PRIVÉE DES CLIENTS		
GRI 103 Approche managériale 2017	103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.26, 28-29
	103-2 Approche managériale et ses composantes	pp.26, 28-29
	103-3 Évaluation de l'approche managériale	pp.26, 28-29
GRI 418 Vie privée des clients 2017	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 2017.
CONFORMITÉ SOCIOÉCONOMIQUE		
GRI 103 Approche managériale 2017	103-1 Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp.28-29
	103-2 Approche managériale et ses composantes	pp.28-29
	103-3 Évaluation de l'approche managériale	pp.28-29
GRI 419 Conformité socioéconomique 2017	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 2017.



**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 :

