

# GRI-Index 2016

garantie  
Jac  
100'000.00 CHF

  
**LOTÉRIE  
ROMANDE**  
[www.loro.ch](http://www.loro.ch)



# GRI-Inhaltsindex

Die *Global Reporting Initiative* (GRI) soll die Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen weltweit garantieren. Zu diesem Zweck entwickelt sie in einem partizipativen Verfahren mit Vertretern aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft Qualitätskriterien, die bei der Erarbeitung dieser Berichte anzuwenden sind.

Der vorliegende Geschäftsbericht wurde in Übereinstimmung mit dem GRI-Standard nach der Option der wesentlichen Aspekte erstellt.

## Allgemeine Standardangaben

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

### Organisationsprofil

<p>○</p> <p><b>GRI 102:</b></p> <p>Allgemeine Standardangaben 2016</p> <p>○</p>	102 1	Name der Organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
	102 2	Geschäftstätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 14-15
	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 und Sportwetten auf dem Gebiet der 6 Westschweizer Kantone
	102 7	Grösse der Organisation	S. 3, 12-13, 45
	102 8	Gesamtzahl der Beschäftigten	<p><b>Gesamtzahl:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 282 Mitarbeitende (139 Männer und 143 Frauen)</li> </ul> <p><b>Nach Arbeitsvertrag:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 261 unbefristete Verträge (131 Männer und 130 Frauen)</li> <li>○ 21 befristete Verträge (8 Männer und 13 Frauen) einschliesslich Lernende</li> <li>○ 9 Aushilfen (3 Männer und 6 Frauen)</li> <li>○ 5 Temporäre (2 Männer und 3 Frauen)</li> <li>○ 164 Vollzeitverträge (115 Männer und 49 Frauen)</li> <li>○ 118 Teilzeitverträge (24 Männer und 94 Frauen)</li> </ul>

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
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. 35, 40-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
102 12	Externe Initiativen	S. 24-25
102 13	Mitgliedschaften in Verbänden	S. 21-23, 39
<b>Strategie</b>		
102 14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	S. 35
<b>Ethik und Integrität</b>		
102 16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen	S. 2, 24-25, 40-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Missions et valeurs: <a href="http://www.loro.ch/fr/mission-et-valeurs">www.loro.ch/fr/mission-et-valeurs</a>
<b>Führungsstruktur</b>		
102 18	Führungsstruktur der Organisation	S. 8-11, 26-28
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
102 40	Liste der Stakeholdergruppen	S. 22-23
102 41	Kollektivvereinbarungen	Die Loterie Romande hat keine Kollektivvereinbarung unterschrieben.
102 42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 22-23. 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. 22-23
102 44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind	S. 22-23

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## 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><b>Kategorie Wirtschaft:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wirtschaftsleistung</li> <li>○ Marktpräsenz</li> <li>○ Direkte wirtschaftliche Auswirkungen</li> <li>○ Bekämpfung der Korruption</li> </ul> <p><b>Kategorie Umwelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Energie</li> </ul> <p><b>Kategorie Soziales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbeitsplatz</li> <li>○ Beziehungen Arbeitgeber/Arbeitnehmer</li> <li>○ Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li> <li>○ Aus- und Weiterbildung</li> <li>○ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>○ Nichtdiskriminierung</li> <li>○ Lokale Gemeinschaften</li> <li>○ Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten</li> <li>○ Marketing und Etikettierung der Produkte</li> <li>○ Privatleben der Kunden</li> <li>○ Konformität</li> </ul>
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 Informationen	Kalenderjahr (01.01.2016-31.12.2016)
102 51	Datum des letzten publizierten Berichts	Mai 2016
102 52	Berichtszyklus	Jährlich
102 53	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts	Abteilung Kommunikation ( <a href="mailto:rp@loro.ch">rp@loro.ch</a> )
102 54	Berichterstattung nach den GRI-Standards	S. 47
102 55	GRI-Inhaltsverzeichnis	S. 47 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Publications: <a href="http://www.loro.ch/fr/publications/2016">www.loro.ch/fr/publications/2016</a>
102 56	Externe Prüfung	S. 11, 24-25 und <i>Finanzbericht 2016</i> (Anhang zu <i>Geschäftsbericht und Gesellschaftsbilanz 2016</i> ) S. 18-19

## Relevante Themen

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

### GRI 200: Wirtschaft

#### Wirtschaftliche Leistung

<p><b>GRI 103:</b> Managementansatz 2016</p>	103 1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 6-7, 12-13
	103 2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 6-7, 12-13
	103 3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 6-7, 12-13
<p><b>GRI 201:</b> Wirtschaftliche Leistung 2016</p>	201 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 6-7, 12-13. Alle finanziellen und wirtschaftlichen Elemente (BSE/Kosten/Gewinn/Verteilung) stehen im <i>Finanzbericht 2016</i> .
	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

<p><b>GRI 103:</b> Managementansatz 2016</p>	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
<p><b>GRI 202:</b> Marktpräsenz 2016</p>	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 und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 16-17, 26-28
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16-17, 26-28
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16-17, 26-28
<p>○</p> <p><b>GRI 203:</b></p> <p>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016</p> <p>○</p>	<p>203 1</p>	Entwicklung und Auswirkung von Investitionen in Infrastrukturen und Unterstützungsdienste	S. 16-17, 26-28
	<p>203 2</p>	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 16-17, 26-28. Siehe auch die Broschüre <i>Répartition des bénéfices de la Loterie Romande 2016</i> .

## Korruptionsbekämpfung

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 24-25
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 24-25
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 24-25
<p>○</p> <p><b>GRI 205:</b></p> <p>Korruptionsbekämpfung 2016</p> <p>○</p>	<p>205 1</p>	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 27001:2005 zertifiziert, was die Anwendung der bestmöglichen Verfahren in Sachen Sicherheit und Risikomanagement garantiert. Diese für drei Jahre gültige Zertifizierung wurde 2012 und 2015 erfolgreich erneuert. Es werden regelmässig Zwischenprüfungen durchgeführt. Details siehe S. 24-25 GB/SB 2016.
	<p>205 2</p>	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Zusammen mit der Zertifizierung nach ISO 27001 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 «Management system für Informationssicherheit (ISMS)». Es deckt alle Mitarbeiter, Standorte, Informatikeinrichtungen, Daten und Geschäftsprozesse ab.
	<p>205 3</p>	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	2016 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## GRI 300: Ökologie

### Energie

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 46-47
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 46-47
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 46-47
<p>○</p> <p><b>GRI 302:</b></p> <p>Energie 2016</p> <p>○</p>	<p>302 1</p>	<p>Energieverbrauch innerhalb der Organisation</p> <p><b>Stromverbrauch (mJ)</b> Total 2016: 4'251'317,76</p> <p>Der von den Services industriels de la Ville de Lausanne gelieferte Strom ist 100% erneuerbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 96,35% Wasserkraft</li> <li>○ 3,50% Müllverwertung</li> <li>○ 0,09% Windkraftenergie</li> <li>○ 0,06% Solarenergie</li> </ul> <p><b>Fernwärmeverbrauch (mJ)</b> Total 2016: 825'130,80</p> <p>Die Fernwärme wird von den Services industriels de la Ville de Lausanne geliefert. Das Fernwärmeheizsystem nutzt vor allem die Energie aus der Verbrennung von Haushaltabfall, Holz oder Klärschlamm:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 67% aus der Kehrrechtverbrennungsanlage (TRIDEL)</li> <li>○ 28% aus den Zentralen von Pierre de Plan/Malley/Elysée</li> <li>○ 5% aus der Abwasserreinigungsanlage (STEP)</li> </ul>	
	<p>302 4</p>	Reduktion des Energieverbrauchs	<p><b>Stromverbrauch (mJ)</b> 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: 4'251'317,76</p> <p>2016 wurde der Stromverbrauch gegenüber 2015 auf 14'855,01 (mJ) reduziert.</p>

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## GRI 400: Gesellschaft

### Beschäftigung

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 43-45
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 43-45
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 401:</b></p> <p>Beschäftigung 2016</p> <p>○</p>	<p>401 1</p>	<p>Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation</p> <p>23 im Jahr 2016 neu eingestellte Mitarbeiter 8.15% der Mitarbeiter 2016 neu eingestellt</p> <p><b>Aufteilung nach Alter und Geschlecht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ unter 30 Jahren: 5 Männer und 8 Frauen</li> <li>○ 30-50 Jahre: 6 Männer und 3 Frauen</li> <li>○ über 50 Jahre: 1 Mann und 0 Frau</li> </ul> <p>9,22% Fluktuationsrate (alle Abteilungen) (26 Austritte bei einem Personalbestand von 282 Mitarbeitern)</p> <p><b>Aufteilung nach Alter und Geschlecht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ unter 30 Jahren: 6 Männer und 9 Frauen</li> <li>○ 30-50 Jahre: 2 Männer und 5 Frauen</li> <li>○ über 50 Jahre: 2 Männer und 2 Frauen</li> </ul>	
	<p>401 2</p>	<p>Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden</p>	<p>Unsere Festangestellten haben Anspruch auf gleiche Leistungen und Arbeitsbedingungen, egal, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.</p> <p>Einige Leistungen werden pro rata temporis der Arbeitszeit berechnet, z.B. Anteil Krankenversicherung, Familienzulage, Kinderzulage.</p>
	<p>401 3</p>	<p>Elternurlaub</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2 Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen</li> <li>○ 2 Frauen haben einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen genommen</li> <li>○ 2 Frauen, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, waren am 31. Dezember 2016 immer noch angestellt</li> <li>○ 100% Rückkehr bei den Frauen (Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind/Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückkehren sollten)</li> <li>○ 100% Weiterbeschäftigung der Frauen (Anzahl Angestellte, die am 31. Dezember 2016 immer noch angestellt waren/Anzahl Angestellte, die an den Arbeitsplatz zurückkehrten)</li> <li>○ 1 Mann mit Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen</li> <li>○ 1 Mann hat einen Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen genommen</li> <li>○ 1 Mann, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist, war am 31. Dezember 2016 immer noch angestellt</li> <li>○ 100% Rückkehr bei den Männern</li> <li>○ 100% Weiterbeschäftigung bei den Männern</li> </ul>



GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 43-45
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 43-45
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 402:</b></p> <p>Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis 2016</p> <p>○</p>	<p>402 1</p>	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

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 43-45
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 43-45
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 403:</b></p> <p>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016</p> <p>○</p>	<p>403 1</p>	Prozentsatz des Personalbestandes, der in gemischten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertreten ist	Die Loterie Romande hat keine aktive Personalkommission oder keinen Personalausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Hingegen wendet sie bei allen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz betreffenden Fragen die Grundlagen des Mitwirkungsgesetzes an (Information und systematische Konsultation der Arbeitnehmer).
	<p>403 2</p>	Quote und Arten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Absentismus, Anteil Ausfalltage und Gesamtzahl Todesfälle	<p>○ 4 Berufsunfälle (6 Frauen und 2 Männer)</p> <p>○ Arten von Arbeitsunfällen: Bagatellunfälle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 Berufskrankheiten</li> <li>- 1,84 Ausfalltage wegen Berufsunfällen oder Berufskrankheiten</li> <li>- 4,78% Absentismus</li> <li>- 0 arbeitsbedingte Todesfälle</li> </ul>
	<p>403 3</p>	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.
	<p>403 4</p>	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 und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs</p>	S. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Managementansatz und seine Bestandteile</p>	S. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Beurteilung des Managementansatzes</p>	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 404:</b></p> <p>Aus- und Weiterbildung 2016</p> <p>○</p>	<p>404 1</p> <p>Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter</p>	<p>3676,50 Ausbildungsstunden für alle Mitarbeiter (2096,50 Stunden für Männer und 1580 Stunden für Frauen)</p> <p><b>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2465 Stunden für Mitarbeiter (1278,50 Stunden für Männer und 1186,50 für Frauen)</li> <li>○ 1088,50 Stunden für Kader (768,50 Stunden für Männer und 320 Stunden für Frauen)</li> <li>○ 95 Stunden für Direktoren (49,50 für Männer und 45,50 für Frauen)</li> </ul> <p>13,03 Ausbildungsstunden durchschnittlich pro Person (15,08 Stunden für Männer und 11,04 Stunden für Frauen) (Berechnung: Total Stunden/Total Angestellte)</p> <p><b>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 10,06 Stunden durchschnittlich pro Person für Mitarbeiter (11,21 Stunden für Männer und 9,05 Stunden für Frauen)</li> <li>○ 38,87 Stunden durchschnittlich pro Person für Kader (40,44 Stunden für Männer und 35,55 Stunden für Frauen)</li> <li>○ 10,55 Stunden durchschnittlich pro Person für Direktoren (8,25 Stunden für Männer und 15,16 Stunden für Frauen)</li> <li>○ 1335,50 Ausbildungsstunden im Rahmen des internen Personalentwicklungsprogramms (633,50 Stunden für Männer und 702 für Frauen). Total 96 Teilnehmer (25 Männer und 50 Frauen)</li> <li>○ 723 Stunden für kurze Ausbildungen von 75 Personen (241 Stunden für Männer und 482 Stunden für Frauen)</li> <li>○ 1094 Stunden für lange Ausbildungen sind geplant, 26 Personen waren 2016 für lange Ausbildungen angemeldet (16 Männer: 914 Stunden und 10 Frauen: 180 Stunden)</li> </ul>
<p>404 2</p> <p>Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortwährenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen</p>	<p>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.</p> <p>Die Loterie Romande fördert die Grundausbildung und beschäftigt 10 Lernende.</p> <p>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.</p> <p>2016 wurden 6 Praktikanten 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.</p> <p>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>	
<p>404 3</p> <p>Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten</p>	<p>Mit 81% der Mitarbeitern werden regelmässig Beurteilungsgespräche und Gespräche über die Entwicklung der beruflichen Perspektive geführt.</p> <p>Die übrigen 19% sind Verkäufer, mit denen keine formellen Gespräche geführt werden. Sie haben nur Verkaufsziele.</p>	

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## Vielfalt und Chancengleichheit

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	103 1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 43-45
	103 2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 43-45
	103 3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 405:</b></p> <p>Diversität und Chancengleichheit 2016</p> <p>○</p>	405 1	Diversität der Führungsgremien und Mitarbeiter	<p><b>Aufteilung des Verwaltungsrats nach Geschlecht und Alter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 71% Männer und 29% Frauen</li> <li>○ 0% unter 30 Jahren</li> <li>○ 14% zwischen 30 und 50 Jahren</li> <li>○ 86% über 50 Jahre</li> </ul> <p><b>Aufteilung der Direktoren nach Geschlecht und Alter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 67% Männer und 33% Frauen</li> <li>○ 0% unter 30 Jahren</li> <li>○ 56% zwischen 30 und 50 Jahren</li> <li>○ 44% über 50 Jahre</li> </ul> <p><b>Aufteilung der Kaderangestellten nach Geschlecht und Alter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 68% Männer und 32% Frauen</li> <li>○ 0% unter 30 Jahren</li> <li>○ 64% zwischen 30 und 50 Jahren</li> <li>○ 36% über 50 Jahre</li> </ul>
	405 2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Auf allen Stufen gibt es gemäss Cepec-Studie vom 2016 über den gleichen Lohn für Männer und Frauen keine durchschnittliche Abweichung.

## Gleichbehandlung

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	103 1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 43-45
	103 2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 43-45. Das Verfahren ist allen Mitarbeitern bekannt und wird im Personalreglement und Verhaltenskodex für Mitarbeiter als Referenzdokument (internes Dokument) publiziert.
	103 3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 43-45
<p>○</p> <p><b>GRI 406:</b></p> <p>Gleichbehandlung 2016</p> <p>○</p>	406 1	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	2016 wurde kein Diskriminierungsfall gemeldet.

## Lokale Gemeinschaften

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	103 1	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	103 2	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	103 3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
<p><b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften 2016</p>	<p><b>413</b> 2</p> <p>Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften</p>	<p>Als Spielebetreiber ist sich die Loterie Romande der negativen Auswirkungen bewusst, die das Spiel auf gewisse Personen haben kann. Die Spielsucht betrifft zwischen 1 und 3% der erwachsenen Schweizer Bevölkerung. Details siehe S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a></p>

## Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

<p><b>GRI 103:</b> Management- ansatz 2016</p>	<p><b>103</b> 1</p> <p>Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs</p>	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	<p><b>103</b> 2</p> <p>Managementansatz und seine Bestandteile</p>	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	<p><b>103</b> 3</p> <p>Beurteilung des Managementansatzes</p>	S. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
<p><b>GRI 416:</b> Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten 2016</p>	<p><b>416</b> 1</p> <p>Beurteilung der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit</p>	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. 35-42 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a> .
	<p><b>416</b> 2</p> <p>Gesamtzahl der Vorfälle von Nichtbeachtung der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit</p>	2016 wurde kein Vorfall gemeldet.

## Marketing und Etikettierung der Produkte

<p><b>GRI 103:</b> Management- ansatz 2016</p>	<p><b>103</b> 1</p> <p>Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs</p>	S. 25 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Codes de conduite: <a href="http://www.loro.ch/fr/codes-de-conduite">www.loro.ch/fr/codes-de-conduite</a> und Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	<p><b>103</b> 2</p> <p>Managementansatz und seine Bestandteile</p>	S. 25 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Codes de conduite: <a href="http://www.loro.ch/fr/codes-de-conduite">www.loro.ch/fr/codes-de-conduite</a> und Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	<p><b>103</b> 3</p> <p>Beurteilung des Managementansatzes</p>	S. 25 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Codes de conduite: <a href="http://www.loro.ch/fr/codes-de-conduite">www.loro.ch/fr/codes-de-conduite</a> und Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
<p><b>GRI 417:</b> Marketing und Etikettierung der Produkte 2016</p>	<p><b>417</b> 1</p> <p>Art der Information und Etikettierung auf den Produkten und Dienstleistungen</p>	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 ( <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a> ) konsultiert werden kann. Siehe auch S. 24-25 GB/SB und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Codes de conduite: <a href="http://www.loro.ch/fr/codes-de-conduite">www.loro.ch/fr/codes-de-conduite</a> und Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch/fr/aide">www.loro.ch/fr/aide</a>
	<p><b>417</b> 2</p> <p>Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Information und Etikettierung der Produkte und Dienstleistungen</p>	2016 wurde kein Vorfall gemeldet.
	<p><b>417</b> 3</p> <p>Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Kommunikation und dem Marketing</p>	2016 wurde kein Vorfall gemeldet.

GRI-Standard	Beschreibung	Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts und der Gesellschaftsbilanz 2016 und URL Adressen
--------------	--------------	---

## Schutz der Privatsphäre von Kunden

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22, 24-25
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22, 24-25
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22, 24-25
<p>○</p> <p><b>GRI 418:</b></p> <p>Schutz der Privatsphäre von Kunden 2016</p> <p>○</p>	<p>418 1</p>	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	2016 gingen keine Beschwerden ein.

## Sozioökonomische Konformität

<p>○</p> <p><b>GRI 103:</b></p> <p>Managementansatz 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 24-25
	<p>103 2</p>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 24-25
	<p>103 3</p>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 24-25
<p>○</p> <p><b>GRI 419:</b></p> <p>Sozioökonomische Konformität 2016</p> <p>○</p>	<p>419 1</p>	Gesamtzahl der Nichtbefolgungen der Gesetzgebungen und Regulierungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich	2016 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 • Fax + 41 21 348 13 14  
info@loro.ch • www.loro.ch

**#AvecLoRo – folgen Sie uns auf:**

