

Index GRI 2016

garantie
Jac
100'000.00 CHF


**LOTERIE
ROMANDE**
www.loro.ch



Index de contenu GRI

La *Global Reporting Initiative (GRI)* a pour vocation de garantir la transparence et la comparabilité des rapports de développement durable des entreprises à travers le monde en définissant, avec le concours d'une large sélection d'acteurs issus des domaines de l'économie, de la société civile et de la science, les critères de qualité à appliquer lors de l'élaboration de ces rapports.

Le présent rapport a été établi en conformité avec les standards GRI selon l'option relative aux critères essentiels.

Éléments généraux d'information

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL	
Profil de l'organisation			
GRI 102: Éléments généraux d'information 2016	102 1	Nom de l'organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
	102 2	Activités, marques, produits et services	pp. 14-15
	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. 3, 12-13, 45
	102 8	Informations sur les collaborateurs de l'entreprise	Effectif total: ● 282 collaborateurs (139 hommes et 143 femmes) Par type de contrat de travail: ● 261 contrats à durée indéterminée (131 hommes et 130 femmes) ● 21 contrats à durée déterminée (8 hommes et 13 femmes) y compris apprentis ● 9 auxiliaires (3 hommes et 6 femmes) ● 5 temporaires (2 hommes et 3 femmes) ● 164 contrats à temps plein (115 hommes et 49 femmes) ● 118 contrats à temps partiel (24 hommes et 94 femmes)

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
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. 35, 40-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide
102 12	Initiatives externes	pp. 24-25
102 13	Affiliation à des associations	pp. 21-23, 39
Stratégie		
102 14	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	p. 35
Éthique et intégrité		
102 16	Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation	pp. 2, 24-25, 40-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Mission et valeurs: www.loro.ch/fr/mission-et-valeurs
Gouvernance		
102 18	Structure de gouvernance de l'organisation	pp. 8-11, 26-28
Implications des parties prenantes		
102 40	Liste des groupes de parties prenantes	pp. 22-23
102 41	Convention collective	La Loterie Romande n'a pas signé de convention collective.
102 42	Identification et sélection des parties prenantes	pp. 22-23. 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. 22-23
102 44	Thèmes et préoccupations clés soulevés	pp. 22-23

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 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 œuvre 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 Économie:</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"> ○ Énergie <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 (01.01.2016-31.12.2016)
102 51	Date du dernier rapport publié	Mai 2016
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. 47
102 55	Index de contenu GRI	p. 47 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Publications : www.loro.ch/fr/publications/2016
102 56	Audit externe	pp. 11, 24-25 et <i>Rapport financier 2016</i> (annexe du RA/BAS 2016) pp. 18-19

Thèmes pertinents

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
GRI 200: Économie		
Performance économique		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 6-7, 12-13
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 6-7, 12-13
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 6-7, 12-13
<p>○</p> <p>GRI 201:</p> <p>Performance économique 2016</p> <p>○</p>	<p>201 1</p> <p>Valeur économique directe créée et distribuée</p>	pp. 6-7, 12-13. Tous les éléments financiers et économiques (RBJ/Coûts/Bénéfices/Distributions) figurent dans le <i>Rapport financier 2016</i> .
	<p>201 3</p> <p>Étendue de la couverture des retraites et autres plans de retraite</p>	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.
	<p>201 4</p> <p>Aides publiques reçues</p>	Aucune. La Loterie Romande est d'utilité publique et reverse le 100% de ses bénéfices aux associations romandes.
Présence sur le marché		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 16-17
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 16-17
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 16-17
<p>○</p> <p>GRI 202:</p> <p>Présence sur le marché 2016</p> <p>○</p>	<p>202 2</p> <p>Proportion de cadres dirigeants embauchés localement</p>	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 2016 et adresse URL
Impacts économiques indirects		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 16-17, 26-28
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 16-17, 26-28
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 16-17, 26-28
<p>○</p> <p>GRI 203:</p> <p>Impacts économiques indirects 2016</p> <p>○</p>	<p>203 1</p> <p>Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services</p>	pp. 16-17, 26-28
	<p>203 2</p> <p>Impacts économiques indirects substantiels</p>	pp. 16-17, 26-28 Voir également la brochure <i>Répartition des bénéfices de la Loterie Romande 2016</i> .
Lutte contre la corruption		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 24-25
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 24-25
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 24-25
<p>○</p> <p>GRI 205:</p> <p>Lutte contre la corruption 2016</p> <p>○</p>	<p>205 1</p> <p>Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption</p>	Tous les départements et tous les processus sont soumis à une analyse des risques. La Loterie Romande est certifiée ISO/CEI 27001: 2005 depuis mai 2009, 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 pp. 24-25 du <i>RA/BS 2016</i> .
	<p>205 2</p> <p>Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption</p>	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.
	<p>205 3</p> <p>Cas avérés de corruption et mesures prises</p>	Aucun cas de corruption n'a été constaté en 2016.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
--------------	------------------------	--

GRI 300: Environnement

Énergie

<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 46-47
	<p>103 2</p>	Approche managériale et ses composantes	pp. 46-47
	<p>103 3</p>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 46-47
<p>○</p> <p>GRI 302:</p> <p>Énergie 2016</p> <p>○</p>	<p>302 1</p>	Consommation énergétique au sein de l'organisation	<p>Consommation électrique (mJ) Total 2016: 4'251'317,76</p> <p>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 <p>Consommation Chauffage à distance (mJ) Total 2016: 825'130,80</p> <p>Le chauffage à distance est fourni par les Services industriels de la Ville de Lausanne. Le système de chauffage à distance réutilise notamment l'énergie produite par l'incinération des déchets ménagers, de bois ou des boues d'épuration:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 67% de l'usine d'incinération des ordures (TRIDEL) ○ 28% des centrales de Pierre de Plan/Malley/Élysée ○ 5% de la station d'épuration des eaux (STEP)
	<p>302 4</p>	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: 4'251'317,76</p> <p>En 2016, la consommation d'électricité a été réduite de 14'855,01 (mJ) par rapport à l'année 2015.</p>

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
<p>GRI 103: Approche managériale 2016</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>GRI 401: Emploi 2016</p>	<p>401 1</p> <p>Nombre de nouveaux salariés engagés et taux de rotation</p>	<p>23 salariés embauchés en 2016 8.15 % de salariés embauchés en 2016</p> <p>Répartition par âge et sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ moins de 30 ans: 5 hommes et 8 femmes ○ 30 ans-50 ans: 6 hommes et 3 femmes ○ plus de 50 ans: 1 homme et 0 femmes <p>9,22% de taux de rotation (tous les départs confondus) (26 départs sur effectif de 282 collaborateurs)</p> <p>Répartition par âge et sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ moins de 30 ans: 6 hommes et 9 femmes ○ 30 ans-50 ans: 2 hommes et 5 femmes ○ plus de 50 ans: 2 hommes et 2 femmes
	<p>401 2</p> <p>Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires ou salariés à temps partiel</p>	<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 <i>pro rata temporis</i> du taux d'activité, p.ex. participation maladie, alloc. ménage, alloc. enfants.</p>
	<p>401 3</p> <p>Congé parental</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 femmes en droit de prendre un congé maternité de 16 semaines ○ 2 femmes ont pris un congé maternité de 16 semaines ○ 2 femmes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employées au 31 décembre 2016 ○ 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 31.12.16/nbre salariées ayant réintégré l'organisation) ○ 1 homme en droit de prendre un congé paternité de 6 jours ○ 1 homme a pris un congé paternité de 6 jours ○ 1 homme a réintégré l'organisation après son congé parental et était toujours employé au 31 décembre 2016 ○ 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 2016 et adresse URL
Relations employeurs/employés		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>○</p> <p>GRI 402:</p> <p>Relations employeurs/employés 2016</p> <p>○</p>	<p>402 1</p> <p>Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel</p>	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		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>○</p> <p>GRI 403:</p> <p>Santé et sécurité au travail 2016</p> <p>○</p>	<p>403 1</p> <p>Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés de santé et sécurité au travail</p>	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.
	<p>403 2</p> <p>Taux et types d'accident de travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 accidents professionnels (6 femmes et 2 hommes) ○ Types d'accident du travail: accidents de peu de gravité <ul style="list-style-type: none"> - 0 maladie professionnelle - 1,84 journées perdues pour des accidents professionnels ou maladies professionnelles - 4,78 % d'absentéisme - 0 décès en relation avec le travail
	<p>403 3</p> <p>Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité</p>	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.
	<p>403 4</p> <p>Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats</p>	La Loterie Romande n'a pas établi d'accords formels avec les syndicats sur les questions de santé et de sécurité.
		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.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>○</p> <p>GRI 404:</p> <p>Formation et éducation 2016</p> <p>○</p>	<p>404 1</p> <p>Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié</p>	<p>3'676,50 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (2'096,50 heures pour les hommes et 1'580 heures pour les femmes)</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2'465 heures pour les collaborateurs (1'278,50 heures pour les hommes et 1'186,50 heures pour les femmes) ○ 1'088,50 heures pour les cadres (768,50 heures pour les hommes et 320 heures pour les femmes) ○ 95 heures pour les directeurs (49,50 pour les hommes et 45,50 pour les femmes) <p>13,03 heures de formation en moyenne par personne (15,08 heures pour les hommes et 11,04 heures pour les femmes) (Calcul : Nombre total d'heures/Nombre total d'employés)</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 10,06 heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (11,21 heures pour les hommes et 9,05 heures pour les femmes) ○ 38,87 heures en moyenne par personne pour les cadres (40,44 heures pour les hommes et 35,55 heures pour les femmes) ○ 10,55 heures en moyenne par personne pour les directeurs (8,25 heures pour les hommes et 15,16 heures pour les femmes) ○ 1'335,50 heures de formation dispensées dans le cadre du programme de développement personnel interne (633,50 heures pour les hommes et 702 pour les femmes), avec 96 participants au total (25 hommes et 50 femmes) ○ 723 heures de formation de courte durée octroyées à 75 personnes (241 heures pour les hommes et 482 heures pour les femmes) ○ 1'094 heures de formation de longue durée sont planifiées, 26 personnes étaient inscrites à des formations longues en 2016 (16 hommes: 914 heures et 10 femmes: 180 heures)
	<p>404 2</p> <p>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>	<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 2016, 6 stagiaires «premier emploi» («start@loro») ont été engagés pour une durée déterminée de 18 mois, dans les domaines du marketing, 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>
	<p>404 3</p> <p>Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière</p>	<p>81% de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.</p> <p>Les 19% restant représentent les vendeurs qui n'ont pas d'entretiens formels. Ils ont uniquement des objectifs de vente.</p>

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
Diversité et égalité des chances		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>○</p> <p>GRI 405:</p> <p>Diversité et égalité des chances 2016</p> <p>○</p>	<p>405 1</p> <p>Diversité des instances de gouvernance et des salariés</p>	<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 ○ 56% entre 30 et 50 ans ○ 44% de plus de 50 ans <p>Répartition par sexe et par âge au sein des cadres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 68% d'hommes et 32% de femmes ○ 0% de moins de 30 ans ○ 64% entre 30 et 50 ans ○ 36% de plus de 50 ans
	<p>405 2</p> <p>Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes</p>	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		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 43-45
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 43-45. 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).
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 43-45
<p>○</p> <p>GRI 406:</p> <p>Non-discrimination 2016</p> <p>○</p>	<p>406 1</p> <p>Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place</p>	Aucun cas de discrimination n'a été constaté en 2016.
Communautés locales		
<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
<p>GRI 413: Communautés locales 2016</p>	<p>413 2</p> <p>Activités avec d'importantes conséquences néfastes réelles ou potentielles sur les communautés locales</p>	<p>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. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
<h3>Santé et sécurité des consommateurs</h3>		
<p>GRI 103: Approche managériale 2016</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	<p>pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	<p>pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	<p>pp. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
<p>GRI 416: Santé et sécurité des consommateurs 2016</p>	<p>416 1</p> <p>Évaluation des impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité</p>	<p>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. 35-42 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>416 2</p> <p>Nombre total d'incidents de non-respect relatifs aux impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité</p>	<p>Aucun incident n'a été constaté en 2016.</p>
<h3>Marketing et étiquetage des produits</h3>		
<p>GRI 103: Approche managériale 2016</p>	<p>103 1</p> <p>Explication de la pertinence du thème et de son périmètre</p>	<p>p. 25 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubriques codes de conduite: www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>103 2</p> <p>Approche managériale et ses composantes</p>	<p>p. 25 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubriques codes de conduite: www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>103 3</p> <p>Évaluation de l'approche managériale</p>	<p>p. 25 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubriques codes de conduite: www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
<p>GRI 417: Marketing et étiquetage des produits 2016</p>	<p>417 1</p> <p>Type d'information et d'étiquetage sur les produits et services</p>	<p>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. 24-25 du RA/BS 2016 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous les rubriques codes de conduite: www.loro.ch/fr/codes-de-conduite et Jeu Responsable: www.loro.ch/fr/aide</p>
	<p>417 2</p> <p>Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à l'information et l'étiquetage des produits et services</p>	<p>Aucun incident n'a été constaté en 2016.</p>
	<p>417 3</p> <p>Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing</p>	<p>Aucun incident n'a été constaté en 2016.</p>

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel et bilan social 2016 et adresse URL
--------------	------------------------	--

Vie privée des clients

<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22, 24-25
	<p>103 2</p>	Approche managériale et ses composantes	pp. 22, 24-25
	<p>103 3</p>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22, 24-25
<p>○</p> <p>GRI 418:</p> <p>Vie privée des clients 2016</p> <p>○</p>	<p>418 1</p>	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 2016.

Conformité socioéconomique

<p>○</p> <p>GRI 103:</p> <p>Approche managériale 2016</p> <p>○</p>	<p>103 1</p>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 24-25
	<p>103 2</p>	Approche managériale et ses composantes	pp. 24-25
	<p>103 3</p>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 24-25
<p>○</p> <p>GRI 419:</p> <p>Conformité socioéconomique 2016</p> <p>○</p>	<p>419 1</p>	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 2016.



**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 – suivez-nous sur :

