

# GRI-Inhaltsindex

2018



# Allgemeine Standardangaben

## GRI-Standard

## Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL Adressen

## Organisationsprofil

## GRI 102

Allgemeine  
Standardangaben 2018

<b>102-1</b>	Name der Organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
<b>102-2</b>	Geschäftstätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 14-15, 18-19
<b>102-3</b>	Hauptsitz der Organisation	Lausanne (Schweiz)
<b>102-4</b>	Tätigkeitsgebiet der Organisation	Schweiz
<b>102-5</b>	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Verein
<b>102-6</b>	Märkte, die bedient werden	Planung, Vertrieb und Verkauf von Lotteriespielen, Sportwetten und Pferdewetten auf dem Gebiet der 6 Westschweizer Kantone.
<b>102-7</b>	Grösse der Organisation	S. 2-3, 37-38
<b>102-8</b>	Gesamtzahl der Beschäftigten	<b>Gesamtzahl:</b> 275 Mitarbeitende (130 Männer und 145 Frauen) <b>Nach Arbeitsvertrag:</b> 254 unbefristete Verträge (122 Männer und 132 Frauen) 21 befristete Verträge (8 Männer und 13 Frauen) einschliesslich Lernende 9 Aushilfen (3 Männer und 6 Frauen) 2 Temporäre (1 Mann und 1 Frau) 159 Vollzeitverträge (111 Männer und 48 Frauen) 116 Teilzeitverträge (19 Männer und 97 Frauen)
<b>102-9</b>	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
<b>102-10</b>	Wichtige Veränderungen der Organisation oder ihrer Lieferkette	Keine wichtige Veränderung.

## GRI-Standard

## Beschreibung

## Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2018 und URL

<b>102-11</b>	Vorsorgeprinzip	S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>102-12</b>	Externe Initiativen	S. 22-23
<b>102-13</b>	Mitgliedschaften in Verbänden	S. 11, 20-23

## Strategie

<b>102-14</b>	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	S. 4-5
---------------	--	--------

## Ethik und integrität

<b>102-16</b>	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen	S. 1, 22-23, 34-36 und auf der Website der Loterie Romande: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
---------------	---	--

3

## Führungsstruktur

<b>102-18</b>	Führungsstruktur der Organisation	S. 6-9, 26-24
---------------	-----------------------------------	---------------

## Einbindung von Stakeholdern

<b>102-40</b>	Liste der Stakeholdergruppen	S. 20-21
<b>102-41</b>	Kollektivvereinbarungen	Die Loterie Romande hat keine Kollektivvereinbarung unterschrieben.
<b>102-42</b>	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.
<b>102-43</b>	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern	S. 20-21
<b>102-44</b>	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 2018 und URL

## Berichtsprofil

<b>102-45</b>	Unternehmen, die im Jahresabschluss aufgeführt sind	Alle Unternehmenseinheiten sind im Jahresabschluss vertreten.
<b>102-46</b>	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.
<b>102-47</b>	Liste der relevanten Themen	<p><b>Kategorie Wirtschaft:</b> Wirtschaftsleistung Marktpräsenz Direkte wirtschaftliche Auswirkungen Bekämpfung der Korruption</p> <p><b>Kategorie Umwelt:</b> Energie</p> <p><b>Kategorie Soziales:</b> 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</p>
<b>102-48</b>	Neudarstellung von Informationen	Keine Neudarstellung von Informationen aus früheren Berichten.
<b>102-49</b>	Wichtige Änderungen in der Berichterstattung	Keine wichtige Änderung.
<b>102-50</b>	Berichtszeitraum für die bereitgestellten	Kalenderjahr (01.01.2018-31.12.2018)
<b>102-51</b>	Datum des letzten publizierten Berichts	Mai 2019
<b>102-52</b>	Berichtszyklus	Jährlich
<b>102-53</b>	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts	Abteilung Kommunikation und nachhaltige Entwicklung ( <a href="mailto:rp@loro.ch">rp@loro.ch</a> )
<b>102-54</b>	Berichterstattung nach den GRI-Standards	S. 41
<b>102-55</b>	GRI-Inhaltsverzeichnis	S. 41 und auf der Website der Loterie Romande: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>102-56</b>	Externe Prüfung	S. 22-23 und Finanzbericht 2018 (S. 43-61).

# Relevante Themen

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL

## GRI 200

### Wirtschaft

#### Wirtschaftliche Leistung

## GRI 103

Managementansatz  
2018

**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 2018

**201-1** Direkt erwirtschafteter und  
verteilter wirtschaftlicher Wert S. 10-13. Alle finanziellen und wirtschaftlichen Elemente (BSE/Kosten/  
Gewinn/Verteilung) stehen im Finanzbericht 2018 (S. 43-61).

**201-3** Umfang der Rentnerdeckung und  
andere Vorsorgepläne Die Vorsorge befindet sich ausserhalb der Betriebsrechnung des Arbeitge-  
bers. Sie wird autonom verwaltet. Die Altersvorsorge stellt maximal **60%** des  
Bruttolohns dar. Zusammen mit der AHV betragen die maximalen durch-  
schnittlichen 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

## GRI 103

Managementansatz  
2018

**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 2018

**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.

5

## GRI-Standard

## Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL

## Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

## GRI 103

Managementansatz  
2018

**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs S. 16-17, 24-31

**103-2** Managementansatz und seine Bestandteile S. 16-17, 24-31

**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S. 16-17, 24-31

## GRI 203

Indirekte wirtschaftliche  
Auswirkungen  
2018

**203-1** Entwicklung und Auswirkung von Investitionen in Infrastrukturen und Unterstützungsdienste S. 16-17, 24-31

**203-2** Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen S. 16-17, 24-31. Siehe auch Broschüre der Gewinnverteilung 2018. (Répartition des bénéfices de la Loterie Romande 2018).

## Korruptionsbekämpfung

## GRI 103

Managementansatz  
2018

**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 205

Korruptions-  
bekämpfung 2018

**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 zur Gewährleistung der Vertraulichkeit, 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 2018 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL**GRI 300****Ökologie****Energie****GRI 103**Managementansatz  
2018**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 2018

**302-1** Energieverbrauch innerhalb  
der Organisation**Stromverbrauch (mJ)**Total 2018: **4'136'371.20**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

2018 wurde der Stromverbrauch gegenüber 2009  
auf **842'101.88** (mJ) reduziert.



GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL**GRI 400****Gesellschaft****Beschäftigung****GRI 103**Managementansatz  
2018**103-1** Erklärung der Relevanz des  
Themas und seines Umfangs S. 37-39**103-2** Managementansatz und  
seine Bestandteile S. 37-39**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S. 37-39**GRI 401**

Beschäftigung 2018

**401-1** Gesamtzahl neu eingestellter  
Mitarbeiter sowie Personalfluktuationsrate **22** im Jahr 2018 neu eingestellte Mitarbeiter  
**8%** der Mitarbeiter 2018 neu eingestellt**Aufteilung nach Alter und Geschlecht:**unter 30 Jahre: **4** Männer und **5** Frauen30-50 Jahre: **3** Männer und **7** Frauenüber 50 Jahre: **1** Mann und **2** Frauen**11.68%** Fluktuationsrate (alle Abteilungen)**(34** Austritte bei einem Personalbestand von **275** Mitarbeitern)**Aufteilung nach Alter und Geschlecht:**unter 30 Jahre: **7** Männer und **8** Frauen30-50 Jahre: **3** Männer und **2** Frauenüber 50 Jahre: **8** Männer und **6** Frauen**401-2** Betriebliche Leistungen, die nur  
Vollzeitbeschäftigten, nicht aber  
Mitarbeitern mit befristeten Arbeits-  
verträgen 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 berechnet,  
z.B. Anteil Krankenversicherung, Familienzulage, Kinderzulage.**401-3** Elternurlaub**5** Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen**5** Frauen haben einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen genommen**5** Frauen, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz

zurückgekehrt sind, waren am 31. Dezember 2018 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 2018 immer noch angestellt waren/Anzahl Angestellte, die an den  
Arbeitsplatz zurückkehrten)**4** Männer mit Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen**4** Männer haben einen Vaterschaftsurlaub von 6 Tagen genommen**4** Männer, die nach dem Elternurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz

zurückgekehrt ist, waren am 31. Dezember 2018 immer noch angestellt

**100%** Rückkehr bei den Männern**100%** Weiterbeschäftigung bei den Männern



## GRI-Standard

## Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des  
Geschäftsberichts 2018 und URL

## Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

## GRI 103

Managementansatz  
2018**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas  
und seines Umfangs S. 37-39**103-2** Managementansatz und  
seine Bestandteile S. 37-39**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S. 37-39

## GRI 402

Arbeitgeber-  
Arbeitnehmer-  
Verhältnis 2018**402-1** Vorankündigungsfrist bei betrieblichen  
Veränderungen Das Obligationenrecht (OR) schreibt in Art. 335c die minimalen Kündigungs-  
fristen 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 be-  
sonderen 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

## GRI 103

Managementansatz  
2018**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas  
und seines Umfangs S.37-39**103-2** Managementansatz und  
seine Bestandteile S.37-39**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S.37-39

## GRI 403

Arbeitssicherheit und  
Gesundheitsschutz  
2018**403-1** Prozentsatz des Personalbestandes,  
der in gemischten Arbeitgeber-  
Arbeitnehmer-Ausschüssen für Arbeits-  
sicherheit und Gesundheitsschutz  
vertreten ist Die Loterie Romande besitzt keine aktive Personalkommission. Dafür wendet  
sie die im Mitwirkungsgesetz verankerten Grundsätze an, nämlich die syste-  
matische Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-  
mer in allen Fragen, bei denen es um ihre Sicherheit und ihren Schutz geht.Um ihre Politik des Gesundheitsmanagements im Unternehmen zu ver-  
bessern, 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 **6** Berufsunfälle (4 Frauen und 2 Männer)  
Arten von Arbeitsunfällen: Leichte Unfälle  
**0** Berufskrankheiten  
**83** Ausfalltage wegen Berufsunfällen oder Berufskrankheiten  
**5.63%** Absentismus  
**0** arbeitsbedingte Todesfälle  
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.

## GRI-Standard

## Beschreibung

## Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2018 und URL

<b>403-3</b>	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.
<b>403-4</b>	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.

## Aus- und Weiterbildung

## GRI 103

## Managementansatz 2018

<b>103-1</b>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 37-39
<b>103-2</b>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 37-39
<b>103-3</b>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 37-39

## GRI 404

## Aus- und Weiterbildung 2018

<b>404-1</b>	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	<p><b>5'307</b> Ausbildungsstunden für alle Mitarbeiter (3'412 Stunden für Männer und 1'895 Stunden für Frauen)</p> <p><b>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie:</b>  <b>4'088</b> Stunden für Mitarbeiter (2'505 Stunden für Männer und 1'583 für Frauen)  <b>918</b> Stunden für Kader (791 Stunden für Männer und 127 Stunden für Frauen)  <b>301</b> Stunden für Direktoren (116 für Männer und 185 für Frauen)</p> <p><b>19.30</b> Ausbildungsstunden durchschnittlich pro Person (26.20 Stunden für Männer und 13.10 Stunden für Frauen) (Berechnung: Total Stunden/Total Angestellte)</p> <p><b>Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie:</b>  <b>17.30</b> Stunden durchschnittlich pro Person für Mitarbeiter (23.90 Stunden für Männer und 12 Stunden für Frauen)  <b>31.70</b> Stunden durchschnittlich pro Person für Kader (41.70 Stunden für Männer und 12.70 Stunden für Frauen)  <b>33.50</b> Stunden durchschnittlich pro Person für Direktoren (19.30 Stunden für Männer und 61.70 Stunden für Frauen)</p> <p><b>1'998.50</b> Ausbildungsstunden im Rahmen des internen Personalentwicklungsprogramms (1'033 Stunden für Männer und 965.50 für Frauen). Total 184 Teilnehmer (90 Männer und 94 Frauen)  <b>2'522.40</b> Stunden für kurze Ausbildungen von 102 Personen (1'807.70 Stunden für Männer und 7'14.70 Stunden für Frauen)  <b>655</b> Stunden für lange Ausbildungen sind geplant, 12 Personen waren 2018 für lange Ausbildungen angemeldet (7 Männer: 555.20 Stunden und 5 Frauen: 99.50 Stunden)</p>
--------------	--	--

GRI-Standard

Beschreibung

Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2018 und URL

<b>404-2</b>	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fort-dauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	Die Loterie Romande bietet ihren Mitarbeitern ein internes Ausbildungs-programm mit etwa zehn Kursen an. Zudem unterstützt sie individuelle externe Ausbildungsprojekte, damit die Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Die Loterie Romande fördert die Grundausbildung und beschäftigt <b>10</b> Lernende. Die Loterie Romande bietet ihren vor der Pensionierung stehenden Mit-arbeitern 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. 2018 wurden <b>9</b> Junior Mitarbeiter im Rahmen des Erstanstellungspro-gramms «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 Wiederein-stieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen.
<b>404-3</b>	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Mit <b>83%</b> der Mitarbeitern werden regelmässig Beurteilungsgespräche und Gespräche über die Entwicklung der beruflichen Perspektive geführt. Die übrigen <b>17%</b> sind Verkäufer, mit denen keine formellen Gespräche geführt werden. Sie haben nur Verkaufsziele.

Vielfalt und Chancengleichheit

**GRI 103**

Managementansatz 2018

<b>103-1</b>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 37-39
<b>103-2</b>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 37-39
<b>103-3</b>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 37-39

**GRI 405**

Diversität und Chancengleichheit 2018

<b>405-1</b>	Diversität der Führungsgremien und Mitarbeiter	<p><b>Aufteilung des Verwaltungsrats nach Geschlecht und Alter:</b>  <b>71%</b> Männer und <b>29%</b> Frauen  <b>0%</b> unter 30 Jahren  <b>14%</b> zwischen 30 und 50 Jahren  <b>86%</b> über 50 Jahre</p> <p><b>Aufteilung der Direktoren nach Geschlecht und Alter:</b>  <b>67%</b> Männer und <b>33%</b> Frauen  <b>0%</b> unter 30 Jahren  <b>44%</b> zwischen 30 und 50 Jahren  <b>55%</b> über 50 Jahre</p> <p><b>Aufteilung der Kaderangestellten nach Geschlecht und Alter:</b>  <b>67%</b> Männer und <b>33%</b> Frauen  <b>0%</b> unter 30 Jahren  <b>33%</b> zwischen 30 und 50 Jahren  <b>67%</b> über 50 Jahre</p>
<b>405-2</b>	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Auf allen Stufen gibt es gemäss Cepec-Studie vom 2018 über den gleichen Lohn für Männer und Frauen keine durchschnittliche Abweichung.

## GRI-Standard

## Beschreibung

## Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2018 und URL

## Gleichbehandlung

## GRI 103

Managementansatz 2018

**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs S. 37-39

**103-2** Managementansatz und seine Bestandteile S. 37-39. 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. 37-39

## GRI 406

Gleichbehandlung 2018

**406-1** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen 2018 wurde kein Diskriminierungsfall gemeldet.

## Lokale Gemeinschaften

## GRI 103

Managementansatz 2018

**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

**103-2** Managementansatz und seine Bestandteile S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## GRI 413

Lokale Gemeinschaften 2018

**413-2** Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften Als Geldspielbetreiber ist sich die Loterie Romande der negativen Auswirkungen bewusst, die das Spiel auf gewisse Personen haben kann. Die Spielsucht betrifft zwischen 1 und 2% der erwachsenen Schweizer Bevölkerung. Details siehe S. 38-44 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

## GRI 103

Managementansatz 2018

**103-1** Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

**103-2** Managementansatz und seine Bestandteile S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

**103-3** Beurteilung des Managementansatzes S. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

## GRI 416

Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten 2018

**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. 32-36 und auf der Website der Loterie Romande unter der Rubrik Jeu Responsable: [www.loro.ch](http://www.loro.ch)

**416-2** Gesamtzahl der Vorfälle von Nichtbeachtung der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit 2018 wurde kein Vorfall gemeldet.

## GRI-Standard

## Beschreibung

## Direkte Antwort oder Verweis auf die Seiten des Geschäftsberichts 2018 und URL

## Marketing und Etikettierung der Produkte

## GRI 103

Managementansatz 2018

<b>103-1</b>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Jeu Responsable <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>103-2</b>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Jeu Responsable <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>103-3</b>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Jeu Responsable <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>

## GRI 417

Marketing und Etikettierung der Produkte 2018

<b>417-1</b>	Art der Information und Etikettierung auf den Produkten und Dienstleistungen	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. 22-23 und auf der Website der Loterie Romande unter den Rubriken Jeu Responsable
<b>417-2</b>	Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Information und Etikettierung der Produkte und Dienstleistungen	2018 wurde kein Vorfall gemeldet.
<b>417-3</b>	Gesamtzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit der Kommunikation und dem Marketing	2018 wurde kein Vorfall gemeldet.

13

## Schutz der Privatsphäre von Kunden

## GRI 103

Managementansatz 2018

<b>103-1</b>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 20, 22-23
<b>103-2</b>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 20, 22-23
<b>103-3</b>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 20, 22-23

## GRI 418

Schutz der Privatsphäre von Kunden 2018

<b>418-1</b>	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre der Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	2018 gingen keine Beschwerden ein.
--------------	---	------------------------------------

## Sozioökonomische Konformität

## GRI 103

Managementansatz 2018

<b>103-1</b>	Erklärung der Relevanz des Themas und seines Umfangs	S. 22-23
<b>103-2</b>	Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22-23
<b>103-3</b>	Beurteilung des Managementansatzes	S. 22-23

## GRI 419

Sozioökonomische Konformität 2018

<b>419-1</b>	Gesamtzahl der Nichtbefolgungen der Gesetzgebungen und Regulierungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich	2018 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:**

