

Loterie Romande

# Index GRI 2020



# Éléments généraux d'information

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL

## Profil de l'organisation

### GRI 102

Éléments généraux d'information 2020

102-1	Nom de l'organisation	Société de la Loterie de la Suisse Romande
102-2	Activités, marques, produits et services	pp. 14-15, 18-19
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, de paris sportifs et de paris hippiques sur le territoire des 6 cantons romands.
102-7	Taille de l'organisation	pp. 2-3, 38-39
102-8	Informations sur les collaborateurs de l'entreprise	<p><b>Effectif total:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 254 collaborateurs (131 femmes et 123 hommes)</li> </ul> <p><b>Par type de contrat de travail:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 228 contrats à durée indéterminée (118 femmes et 110 hommes)</li> <li>• 18 contrats à durée déterminée (8 femmes et 10 hommes) y compris apprentis</li> <li>• 8 auxiliaires (5 femmes et 3 hommes)</li> <li>• 2 temporaires (1 femme et 1 homme)</li> <li>• 153 contrats à temps plein (44 femmes et 109 hommes)</li> <li>• 101 contrats à temps partiel (87 femmes et 14 hommes)</li> </ul>
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. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
102-12	Initiatives externes	pp. 22-23
102-13	Affiliation à des associations	pp. 20-23

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL
--------------	------------------------	---

### Stratégie

102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	pp. 4-5
--------	--	---------

### Éthique et intégrité

102-16	Valeurs, principes, standards et normes de l'organisation	pp. 22-23, 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande : <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
--------	---	---

### Gouvernance

102-18	Structure de gouvernance de l'organisation	pp. 6-9, 26-28
--------	--	----------------

### Implications des parties prenantes

102-40	Liste des groupes de parties prenantes	pp. 20-21
--------	--	-----------

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. 20-21
--------	---	-----------

102-44	Thèmes et préoccupations clés soulevés	pp. 20-21
--------	--	-----------

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses 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><b>Catégorie Économie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance économique</li> <li>• Présence sur le marché</li> <li>• Impacts économiques indirects</li> <li>• Lutte contre la corruption</li> </ul> <p><b>Catégorie Environnement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Énergie</li> </ul> <p><b>Catégorie Social:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi</li> <li>• Relations employeur / employés</li> <li>• Santé et sécurité au travail</li> <li>• Formation et éducation</li> <li>• Diversité et égalité des chances</li> <li>• Non-discrimination</li> <li>• Communautés locales</li> <li>• Santé et sécurité des consommateurs</li> <li>• Marketing et étiquetage des produits</li> <li>• Vie privée des clients</li> <li>• Conformité socioéconomique</li> </ul>
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 (01.01.2020-31.12.2020)
102-51	Date du dernier rapport publié	Mai 2021
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Contact pour toute question liée au rapport	Département de la Communication et du Développement durable (rp@loro.ch)
102-54	Déclaration de reporting aligné sur les standards GRI	p. 41
102-55	Index de contenu GRI	p. 41 et sur le site de la Loterie Romande: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
102-56	Audit externe	pp. 22-23 et Rapport financier 2020 (pp. 43-61).

# Thèmes pertinents

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL

## GRI 200

## Économie

### Performance économique

#### GRI 103

Approche  
managériale 2020

**103-1** Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 10-13

**103-2** Approche managériale et ses composantes pp. 10-13

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 10-13

#### GRI 201

Performance  
économique 2020

**201-1** Valeur économique directe créée et distribuée pp. 10-13. Tous les éléments financiers et économiques (PBJ/Coûts/ Bénéfices/Distributions) figurent dans le Rapport financier 2020 (pp. 43-61).

**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 à des associations romandes.

### Présence sur le marché

#### GRI 103

Approche  
managériale 2020

**103-1** Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 16-17

**103-2** Approche managériale et ses composantes pp. 16-17

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 16-17

#### GRI 202

Présence sur  
le marché 2020

**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 2020 et adresses URL
--------------	------------------------	---

### Impacts économiques indirects

#### GRI 103

Approche managériale 2020

**103-1** Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 16-17, 26-33

**103-2** Approche managériale et ses composantes pp. 16-17, 26-33

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 16-17, 26-33

#### GRI 203

Impacts économiques indirects 2020

**203-1** Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services pp. 16-17, 26-33

**203-2** Impacts économiques indirects substantiels pp. 1, 2, 4-5, 10-11, 16-17, 26-33. Voir également le fascicule Répartition des bénéfices de la Loterie Romande 2020.

### Lutte contre la corruption

#### GRI 103

Approche managériale 2020

**103-1** Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 24-25

**103-2** Approche managériale et ses composantes pp. 24-25

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 24-25

#### GRI 205

Lutte contre la corruption 2020

**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, en 2015 et en 2018. Elle fait l'objet d'audits intermédiaires réguliers. Détails en pp. 22-23.

**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 2020.

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL

**GRI 300**

**Environnement**

**Énergie**

**GRI 103**  
Approche managériale 2020

<b>103-1</b>	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 40-41
<b>103-2</b>	Approche managériale et ses composantes	pp. 40-41
<b>103-3</b>	Évaluation de l'approche managériale	pp. 40-41

**GRI 302**  
Énergie 2020

<b>302-1</b>	Consommation énergétique au sein de l'organisation	<p><b>Consommation électrique (mJ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total 2020 : <b>3'357'547.20</b></li> </ul> <p>L'électricité fournie par les Services industriels de la Ville de Lausanne est <b>100%</b> renouvelable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>96,35%</b> d'énergie hydraulique</li> <li>• <b>3,50%</b> d'énergie issue du recyclage</li> <li>• <b>0,09%</b> d'énergie éolienne</li> <li>• <b>0,06%</b> d'énergie solaire</li> </ul>
<b>302-4</b>	Réduction de la consommation énergétique	<p><b>Consommation électrique (mJ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total 2009: 4'978'473.08</li> <li>• Total 2010: 4'747'413.60</li> <li>• Total 2011: 4'866'991.20</li> <li>• Total 2012: 4'536'266.45</li> <li>• Total 2013: 4'259'988.00</li> <li>• Total 2014: 4'136'796.00</li> <li>• Total 2015: 4'266'172.80</li> <li>• Total 2016: 4'544'004.96</li> <li>• Total 2017: 4'303'494.00</li> <li>• Total 2018: 4'136'371.20</li> <li>• Total 2019: 3'841'480.80</li> </ul> <p>En 2020, la consommation d'électricité a été réduite de <b>1'620'925.08 (mJ)</b> par rapport à l'année 2009.</p>

Standard GRI

Éléments d'information

Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL

## GRI 400 Social

### Emploi

#### GRI 103

Approche  
managériale 2020

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-39
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-39
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-39

#### GRI 401

Emploi 2020

401-1	Nombre de nouveaux salariés engagés et taux de rotation	<p>15 salariés embauchés en 2020 5.90 % de salariés embauchés en 2020</p> <p><b>Répartition par âge et sexe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>moins de 30 ans : 9 femmes et 5 hommes</li> <li>30 ans-50 ans : 4 femmes et 3 hommes</li> <li>plus de 50 ans : 1 femme et 0 homme</li> </ul> <p>7.48 % de taux de rotation (tous les départs confondus) (19 départs sur effectif de 254 collaborateurs)</p> <p><b>Répartition par âge et sexe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>moins de 30 ans : 7 femmes et 3 hommes</li> <li>30 ans-50 ans : 4 femmes et 1 homme</li> <li>plus de 50 ans : 1 femme et 3 hommes</li> </ul>
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, allocations ménage, allocations enfants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 femmes en droit de prendre un congé maternité de 16 semaines</li> <li>2 femmes ont pris un congé maternité de 16 semaines</li> <li>2 femmes ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employées au 31 décembre 2020</li> <li>100 % de retour au travail pour les femmes (nbre salariées ayant réintégré l'organisation / nbre salariées devant réintégré l'organisation)</li> <li>100 % de maintien en poste pour les femmes (nbre salariées toujours employées au 31.12.20 / nbre salariées ayant réintégré l'organisation)</li> </ul>
401-3	Congé parental	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 homme en droit de prendre un congé paternité de 6 jours</li> <li>0 homme ont pris un congé paternité de 6 jours</li> <li>0 homme ont réintégré l'organisation après leur congé parental et étaient toujours employés au 31 décembre 2020</li> </ul>



Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL
<b>Relations employeur / employés</b>		
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	<b>103-1</b> Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-39
	<b>103-2</b> Approche managériale et ses composantes	pp. 38-39
	<b>103-3</b> Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-39
<b>GRI 402</b> Relations employeur / employés 2020	<b>402-1</b> 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.</p>

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL
--------------	------------------------	---

### Santé et sécurité au travail

#### GRI 103

Approche managériale 2020

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-39
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-39
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-39

#### GRI 403

Santé et sécurité au travail 2020

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. 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.

De plus, dans le but d'améliorer sa politique de la gestion de la santé en entreprise, un comité de pilotage a été mis en place à la Loterie Romande. Les fonctions pertinentes pour la santé y sont représentées. Elles sont choisies sur une base volontaire. Le comité se réunit 3 fois par an et a pour but de :

- proposer des orientations stratégiques en matière de GSE à la direction de l'entreprise;
- déterminer les objectifs annuels en matière de GSE conformément à la stratégie validée par la direction de la société;
- traduire ces orientations en mesures opérationnelles et mener les diverses activités liées à la santé au travail;
- suivre les résultats en fonction des indicateurs et adapter les mesures, cas échéant, passer en revue les performances de la GSE;
- proposer à la Direction Générale des décisions dans le contexte de l'amélioration continue de la GSE.

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

- 0 accident professionnel
- 0 maladie professionnelle
- 0 journée perdue pour des accidents professionnels ou maladies professionnelles
- 3.94% d'absentéisme
- 0 décès en relation avec le travail

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.

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 2020 et adresses URL

### Formation et éducation

#### GRI 103

Approche  
managériale 2020

**103-1** Explication de la pertinence du thème et de son périmètre pp. 38-39

**103-2** Approche managériale et ses composantes pp. 38-39

**103-3** Évaluation de l'approche managériale pp. 38-39

#### GRI 404

Formation et  
éducation 2020

**404-1** Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié

**2038** heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs (851 heures pour les femmes et 1187 heures pour les hommes)

**Répartition par catégorie professionnelle :**

- **1152** heures pour les collaborateurs (420 heures pour les femmes et 732 heures pour les hommes)
- **734** heures pour les cadres (307 heures pour les femmes et 427 heures pour les hommes)
- **152** heures pour les directeurs (123 heures pour les femmes et 29 heures pour les hommes)
- **8.02** heures de formation en moyenne par personne (6.49 heures pour les femmes et 9.65 heures pour les hommes)  
(Calcul: Nombre total d'heures / Nombre total d'employés)

**Répartition par catégorie professionnelle :**

- **5.28** heures en moyenne par personne pour les collaborateurs (3.62 heures pour les femmes et 7.17 heures pour les hommes)
- **28.23** heures en moyenne par personne pour les cadres (27.90 heures pour les femmes et 28.46 heures pour les hommes)
- **15.20** heures en moyenne par personne pour les directeurs (30.75 heures pour les femmes et 4.83 heures pour les hommes)
- **292** heures de formation dispensées dans le cadre du programme de développement personnel interne (162 heures pour les femmes et 130 heures pour les hommes) avec **90** participants au total (49 femmes et 41 hommes)
- **1080** heures de formation de courte durée octroyées à 64 personnes (377 heures pour les femmes et 703 heures pour les hommes)
- **218** heures de formation de longue durée sont planifiées, 18 personnes étaient inscrites à des formations longues en 2020 (10 femmes: 120 heures et 8 hommes: 98 heures)

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL
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. La Loterie Romande encourage la formation de base en employant <b>10 apprentis</b>.</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. De plus, en 2020, <b>8 collaborateurs juniors</b> «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>
404-3	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	<b>100%</b> de collaborateurs disposent d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.

### Diversité et égalité des chances

#### GRI 103

Approche managériale 2020

103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-39
103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-39
103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-39

#### GRI 405

Diversité et égalité des chances 2020

405-1	Diversité des instances de gouvernance et des salariés	<p><b>Répartition par sexe et par âge au sein du Conseil d'administration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25% de femmes et 75% d'hommes</li> <li>• 0% de moins de 30 ans</li> <li>• 13% entre 30 et 50 ans</li> <li>• 87% de plus de 50 ans</li> </ul> <p><b>Répartition par sexe et par âge au sein des directeurs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% de femmes et 60% d'hommes</li> <li>• 0% de moins de 30 ans</li> <li>• 30% entre 30 et 50 ans</li> <li>• 70% de plus de 50 ans</li> </ul> <p><b>Répartition par sexe et par âge au sein des cadres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 42% de femmes et 58% d'hommes</li> <li>• 0% de moins de 30 ans</li> <li>• 38% entre 30 et 50 ans</li> <li>• 62% de plus de 50 ans</li> </ul>
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Pour l'ensemble des niveaux, il existe une différence très réduite de <b>0.22%</b> en défaveur des femmes selon l'analyse Equal Salary effectuée en 2019. La Loterie Romande poursuit sa démarche pour atteindre l'égalité. Durant l'année 2020, <b>5</b> situations salariales ont été corrigées pour les femmes et les hommes concernés.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL	
<b>Non-discrimination</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 38-39
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 38-39
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 38-39
<b>GRI 406</b> Non-discrimination 2020	406-1	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Lors du processus de certification Equal Salary, nous avons pu identifier 5 discriminations salariales qui ont pu être corrigées durant l'année 2020 autant pour les hommes que pour les femmes.
<b>Communautés locales</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>GRI 413</b> Communautés locales 2020	413-2	Activités avec d'importantes conséquences néfastes réelles ou potentielles sur les communautés locales	En tant qu'exploitant de jeux d'argent, la Loterie Romande est consciente de l'impact négatif que le jeu peut avoir sur certaines personnes. Si la grande majorité des joueurs a une pratique de jeu saine et récréative, 2 à 3% de la population présente un risque de développer une pratique de jeu excessive. Tous les détails en pp. 32-35 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>Santé et sécurité des consommateurs</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>GRI 416</b> Santé et sécurité des consommateurs 2020	416-1	Évaluation des impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Tous les jeux sont évalués en termes 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 ceux-ci. Voir aussi pp. 34-37 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	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 2020.

Standard GRI	Éléments d'information	Réponse directe ou référence aux pages du Rapport annuel 2020 et adresses URL	
<b>Marketing et étiquetage des produits</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable: <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a>
<b>GRI 417</b> Marketing et étiquetage des produits 2020	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 l'Autorité intercantonale de surveillance des jeux d'argent (GESPA), 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 ( <a href="http://www.loro.ch">www.loro.ch</a> ). Voir aussi pp. 22-23 et sur le site Internet de la Loterie Romande sous la rubrique Jeu Responsable.
	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 2020.
	417-3	Nombre total d'incidents de non-respect relatifs à la communication et au marketing	Aucun incident n'a été constaté en 2020.
<b>Vie privée des clients</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23
<b>GRI 418</b> Vie privée des clients 2020	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 2020.
<b>Conformité socio-économique</b>			
<b>GRI 103</b> Approche managériale 2020	103-1	Explication de la pertinence du thème et de son périmètre	pp. 22-23
	103-2	Approche managériale et ses composantes	pp. 22-23
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	pp. 22-23
<b>GRI 419</b> Conformité socio-économique 2020	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 2020.



**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 :**

