

UNLOCK OUR SUSTAINABLE FUTURE

Rapport ESG 2024

GAMING¹

```
document. if( "undefined" !== typeof DESU630DEBU6&lc) throw new Error  
target: 'node' ) in your webpack config to indicate a server-rendering  
pageElementByTagName( "head" ) [ 0 ] , h: null , p: 0 , d: 1 , m: function ( ) {  
userAgent: toLowerCase ( ) : t. exports: function ( t , e , n ) {  
o: t [ e ] , a: 1 [ e ] , d: a , refs: - , n: push ( a ) , e: { ( u , t , e ) : r ( t ) : t = [ ]  
parts: length: c + a , parts: c } ( ) ( delete t [ a , id ] ) } } : var v = function ( )  
join ( " \n " ) } ( ) } , function ( t , e ) { t. exports: function ( t , e , n , i , s )  
default: t. object: " = c & " function: " = c [ ( o: t , a: t , default ) ]  
static: defer: n = s , static: defer: n = s , u , - , compile: d = 10 }  
( t = t || this , s: node & this , s: node , s: Context [ this , parent  
Vue: SSR_CONTEXT _ _ ] ( t = _ , Vue: SSR_CONTEXT _ _ ) , r & r , call ( this , t )  
s: register = 1 : r & r ( = r ) } ( var f = u , function ( h , f : u ,  
call ( e ) , h ( t , e ) ) : u , beforeCreate: h ? [ ] , concat ( h , 1 ) : [ 1 ] )  
t : function ( ) { function s ( t , e ) { return t . set ( e [ 0 ] , e [ 1 ] ) . t
```





EN SAVOIR
PLUS SUR NOS
ENGAGEMENTS

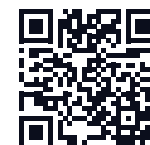


Table des matières

18**ENVIRONNEMENT****66****GOUVERNANCE****34****SOCIAL**

- 02 → À propos de ce rapport
- 03 → Message de notre Direction
- 04 → À propos de GAMING1
- 06 → Nos valeurs
- 08 → Un acteur ancré dans la communauté wallonne
- 10 → Nos faits marquants ESG 2024
- 12 → Analyse de double matérialité
- 16 → Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
- 76 → Annexes

À propos de ce rapport

Ce troisième rapport ESG de GAMING1 permet d'évaluer notre performance en matière d'environnement, de social et de gouvernance pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024. Pour la première fois, il couvre l'ensemble du Groupe consolidé, englobant aussi bien nos opérations en ligne que nos établissements de jeux, à l'échelle nationale et internationale.

Au fil des trois dernières années, nous avons adopté une approche progressive afin d'optimiser la collecte des informations et d'assurer une analyse aussi complète et efficace que possible. Par ailleurs, en anticipation des exigences de la directive européenne sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD), nous avons d'ores et déjà intégré certains éléments clés dans notre stratégie de communication. Parmi eux, l'analyse de double matérialité, qui nous permet d'identifier les enjeux de durabilité les plus significatifs pour GAMING1, en tenant compte à la fois de leurs implications sociales et financières.

Les thématiques essentielles mises en avant incluent la protection des joueurs, le changement climatique, le bien-être de nos collaborateurs et la culture d'entreprise, reflétant notre ambition de limiter notre impact environnemental, de devenir un leader mondial en matière de jeu responsable et d'être un employeur soucieux d'offrir un environnement de travail innovant, stimulant et propice au bien-être de ses collaborateurs.



Message de notre Direction

L'année 2024 marque une nouvelle étape dans notre engagement ESG. Un engagement que nous avons souhaité élargir, intensifier et inscrire davantage dans une démarche de progrès continu, au service de notre écosystème, mais aussi de la société dans son ensemble.

Chez GAMING1, nous avons toujours considéré que la croissance économique ne pouvait se faire sans responsabilité. C'est dans cette logique que nous avons poursuivi nos efforts sur les deux piliers qui nous tiennent le plus à cœur : le social — avec un focus particulier contre l'assuétude — et la gouvernance, où nous continuons à construire des ponts entre notre secteur et le monde politique et économique.

En matière de prévention, 2024 a été une année de renforcement. Nous avons initié de nouveaux partenariats avec des universités belges pour faire progresser la recherche scientifique sur les mécanismes d'assuétude et mieux comprendre les leviers d'un jeu plus sain, plus responsable. Ces collaborations alimentent directement notre ambition de devenir un acteur de référence dans le développement d'outils technologiques avancés en matière de jeu responsable. À cet égard, notre accélération dans

l'implémentation de l'intelligence artificielle ouvre des perspectives concrètes et enthousiasmantes : l'IA, mise au service de la prévention, peut devenir un véritable levier d'impact positif.

En gouvernance, nous avons choisi l'ouverture. Cela passe par une plus grande transparence, mais aussi par un dialogue renforcé avec les décideurs. Accueillir des personnalités politiques et économiques dans nos bureaux aux Guillemins, leur présenter nos métiers, nos équipes, nos technologies, c'est notre manière de déconstruire les idées reçues et de montrer, preuves à l'appui, la maturité et le sérieux d'un secteur souvent caricaturé.

Ce dialogue s'inscrit aussi dans un contexte politique en mutation. En Belgique, le basculement de la compé-

tence en matière de jeux du ministère de la Justice vers celui de l'Économie a ouvert la voie à une approche plus rationnelle, plus informée de notre activité. Nous saluons ce changement qui, sans garantir un chemin sans embûches, crée un climat plus constructif pour mener à bien nos ambitions responsables.

À l'international, les vents sont plus contrastés. On observe aujourd'hui, dans certaines régions du monde, l'émergence de courants qui tendent à remettre en

“
**NOUS AVONS LA CHANCE,
CHEZ GAMING1, DE
POUVOIR INVESTIR, DE
POUVOIR INNOVER, ET DE
POUVOIR BÂTIR UN AVENIR
OÙ LA TECHNOLOGIE
SERT L'ÉTHIQUE, ET NON
L'INVERSE.**

question la place de l'ESG dans les stratégies d'entreprise. Cette dynamique, encore minoritaire, pourrait à terme peser sur les standards mondiaux. Mais elle renforce d'autant notre conviction : la responsabilité ne doit pas être un luxe conjoncturel, mais une exigence structurelle.

Nous avons la chance, chez GAMING1, de pouvoir investir, de pouvoir innover, et de pouvoir bâtir un avenir où la technologie sert l'éthique, et non l'inverse. Cette chance, nous voulons la saisir pleinement. Parce qu'au-delà des indicateurs, au-delà des labels, ce sont les choix que nous posons aujourd'hui qui façonneront la légitimité de notre secteur demain.

Et c'est là, sans doute, le plus bel enjeu de l'ESG : aligner la performance avec la responsabilité à long terme.

NICOLAS LÉONARD

Board Member - Chief Strategy Officer



À propos de GAMING1

Fondé en 1992, le Groupe GAMING1 trouve ses racines au cœur de Liège avec, au centre de ses activités, le divertissement et le loisir. Au fil des années, le Groupe étend son rayonnement en dehors des frontières belges avec une présence forte dans d'autres pays tels que la France, la Suisse, le Portugal, les Pays-Bas et l'Espagne.

Les activités du Groupe se répartissent en trois piliers principaux :

- **Le Gaming 'digital'** rassemble 17 sites internet de casino et paris sportifs en ligne répartis sur plusieurs pays, ainsi qu'un pôle technologique leader en matière de plateforme et de développement de jeux en ligne basé à Liège. Le pôle de compétence digitale offre tous les services dans le digital qui sont destinés au B2B et B2C.
- **Le Gaming 'terrestre'** correspond aux activités de jeu dans nos établissements et rassemble les casinos de Spa et de Namur, 30 salles de jeux en Belgique, 7 casinos et 1 club de poker répartis en France ainsi que 2 casinos localisés en Suisse.
- **Des activités 'divertissement'** font également partie de l'activité du Groupe GAMING1 comme le bowling Circus, les enseignes ODDS ou encore l'hôtel Circus Casino Resort à Namur, ouvert en 2022.

Notre mission

Nous nous engageons à offrir une expérience de jeu récréative et sécurisée, adaptée aux marchés réglementés, tout en promouvant un jeu responsable. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur des technologies de pointe incluant également nos propres technologies ainsi que sur un solide réseau physique et affilié, nous permettant d'innover et de nous démarquer sur la scène nationale et internationale.

Une présence stratégique à Malte

Le Groupe GAMING1, dont le siège social est basé en Belgique, dispose d'une filiale opérationnelle à Malte depuis 2014. Ce choix stratégique s'explique par le rôle de Malte en tant que pionnier de l'industrie du iGaming : en 2004, il est devenu le premier État membre de l'UE à légiférer sur les jeux à distance, s'imposant ainsi comme un hub européen incontournable du secteur. Grâce à l'implantation de nos bureaux sur l'île et à notre licence délivrée par la Malta Gaming Authority,

GAMING1 a pu développer ses activités en ligne en Belgique et à l'international. En 2023, l'industrie du jeu représentait environ 12 % du PIB maltais, regroupant plus de 300 entreprises et employant directement plus de 10 000 personnes.

Un Groupe solide et engagé

En 2024, le Groupe GAMING1 comptait 1361 collaborateurs, dont 374 au hub de Liège et 31 au hub de Malte. Ensemble, nous avons réalisé un chiffre d'affaires de 480 millions d'euros, témoignant de notre stabilité et de notre engagement à long terme.

1992

DÉBUT DE L'AVENTURE

2024

1361 COLLABORATEURS

Cette carte reprend les pays dans lesquels nous opérons. Scannez le QR code pour voir nos marques classées par pays et divisées entre activités en ligne et terrestres.

DÉCOUVREZ
NOS MARQUES
ICI



QUI
SOMMES-NOUS ?



Nos valeurs

Chez GAMING1, notre identité repose sur cinq valeurs essentielles qui guident notre vision et notre mission, tant pour nos clients que pour nos collaborateurs. Elles façonnent notre culture d'entreprise et définissent la manière dont nous interagissons au quotidien.

ESPRIT D'ÉQUIPE

La force du collectif est au cœur de notre réussite. Travailler ensemble avec un objectif commun renforce la cohésion, stimule l'innovation et crée un environnement de travail positif. En valorisant la collaboration et l'entraide, nous avançons plus efficacement et relevons chaque défi avec enthousiasme.



INTÉGRITÉ

Nous croyons que l'erreur fait partie de l'apprentissage, mais qu'elle doit être reconnue et assumée. L'intégrité guide nos actions et nos décisions, garantissant un comportement exemplaire envers nos collègues, partenaires et clients. Nous plaçons l'éthique, la transparence et le respect au centre de nos interactions professionnelles.



PERFORMANCE

L'excellence est notre moteur. Nous cherchons en permanence à nous dépasser, à optimiser nos processus et à offrir des expériences de jeu de premier plan. Notre ambition : atteindre les standards les plus élevés en matière de qualité, d'innovation et d'efficacité, pour le bénéfice de nos clients et de nos équipes.



AUDACE

Chez GAMING1, nous encourageons chacun à sortir des sentiers battus, à proposer des idées et à oser l'innovation. Prendre des initiatives et explorer de nouvelles approches fait partie de notre ADN. C'est cette audace qui nous permet d'évoluer constamment et de repousser nos limites.



PLAISIR

Nous faisons plus que proposer du divertissement : nous cultivons le plaisir dans notre quotidien professionnel. La passion qui nous anime, la fierté de nos réalisations et la qualité des relations que nous tissons sont autant de sources de motivation qui nourrissent notre engagement et notre énergie.



Fier de son ancrage liégeois, GAMING1, entité d'Ardent Group, contribue activement et de manière responsable au développement du tissu économique wallon, avec 32 M € de taxes fiscales sur le jeu en 2023 et 1000 emplois en Belgique. Mais notre impact va bien au-delà ! Cette année encore, nous avons mené de nombreuses initiatives et organisé divers événements pour soutenir la vie socio-culturelle et sportive locale.

Un acteur ancré dans la communauté wallonne



Mars

OPÉRATION ARC-EN-CIEL

Dès le début de l'année, nous avons organisé une collecte de vivres non périssables en soutien aux enfants défavorisés. Cette initiative vise à favoriser l'accès aux loisirs éducatifs et actifs pour les jeunes issus d'institutions en milieu populaire.



Juin

PRIX ARDENT

Cette année, un ex-aequo inédit nous a permis de récompenser non pas 5, mais 6 ASBL liégeoises, chacune recevant une bourse de 10 000 € pour concrétiser leur projet. En plus de cette aide financière, les lauréats ont bénéficié d'une mise en lumière dans la presse (Sudinfo, 7Dimanche). Et parce que chaque initiative compte, les 25 ASBL nommées ont toutes reçu une dotation de 1 250 €.

Mai

CIRCUS CUP

Aux côtés du Standard de Liège, nous avons contribué à l'organisation de ce match exceptionnel réunissant 28 légendes du football local et international, dont Del Piero, Davids et Fellaini. L'intégralité des bénéfices issus de la billetterie, soit 115 600 €, a été reversée à la ville de Seraing, en périphérie de Liège, pour soutenir le sport amateur.



7Cup

Octobre

7CUP

En 2024, la 7Cup s'est rapidement imposée comme l'un des plus grands rendez-vous du football amateur à 7 contre 7 en Belgique. La compétition s'est conclue à l'ING Arena par une finale conviviale et festive, célébrant la passion du sport, l'esprit d'équipe et la vitalité du football amateur à travers le pays.



Novembre

JOURNÉE DE VOLONTARIAT

Huit de nos employés ont donné de leur temps pour prêter main-forte au Resto du Cœur de Liège. Au programme : service du petit-déjeuner, préparation de colis alimentaires et échanges enrichissants avec les bénévoles de l'ASBL.

Juin

FAMILY DAY

Nous avons ouvert les portes de notre hub à Liège pour accueillir les familles de nos collaborateurs dans un univers féerique inspiré d'Alice au Pays des Merveilles. Cet événement a aussi été l'occasion de mettre à l'honneur des associations locales engagées, telles que La Lumière, Surdimobile, Honey Honey, Entrevues, Live in Colors, Défil'éco, Assistance à l'Enfance, Impro'Jeux et Cap Event, à travers des animations ludiques et éducatives.



Novembre

CHARITY POKER TOURNAMENT

Comme chaque année, notre tournoi de poker organisé au Circus Casino Resort de Namur a rassemblé les collaborateurs du Groupe pour une bonne cause. En 2024, nous avons battu un nouveau record avec 240 participants et 8 175 € récoltés au profit des Restos du Cœur Belgique, une association essentielle pour les personnes en situation de précarité.



Toute l'année

DON DE SANG

Chaque quadrimestre, nous organisons une collecte de sang en collaboration avec la Croix-Rouge. En 2024, 77 poches de sang ont été collectées, permettant de sauver des vies. Un immense merci à nos généreux donateurs !



Nos faits marquants ESG 2024



Ecovadis

Pour la troisième année consécutive, GAMING1 a obtenu la médaille d'argent pour sa stratégie ESG, se classant ainsi parmi les 9 % des entreprises les mieux évaluées au niveau mondial.

4 ans

consécutifs reconnu
Top Employer

Top employer

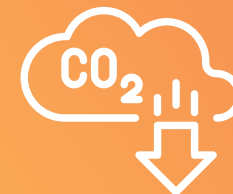
GAMING1 a le privilège d'être reconnu comme Top Employer depuis plus de quatre ans. Fiers de conserver notre place parmi les meilleurs, nous avons obtenu des résultats exceptionnels cette année grâce à notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif, innovant et éthique





ROBIN

Notre stratégie Jeu Responsable a été rebaptisé ROBIN, contraction de **Risky Online Behaviour Indicators**, c'est-à-dire « indicateur de comportement à risques en ligne. ROBIN est un véritable compagnon de jeu : une source de conseils et un repère fiable pour les joueurs. **Son objectif ?** Rendre le jeu responsable clair et accessible en proposant des recommandations personnalisées, adaptées à l'activité de chacun, afin d'aider les joueurs à garder le contrôle sur leur jeu.



Bilan carbone 2024

Pour la troisième année consécutive, nous avons évalué l'empreinte carbone de GAMING1. Après avoir élargi progressivement le périmètre de nos analyses, ce nouveau bilan intègre pour la première fois l'ensemble de nos opérations, en ligne ou dans nos établissements de jeux, en Belgique et à l'international, sans exception. Il s'agit du bilan carbone le plus complet et représentatif jamais réalisé par notre Groupe.

ESG week

Cette année, nous avons lancé notre toute première ESG Week. Une semaine durant laquelle nos collaborateurs ont eu l'opportunité de participer à des événements autour du bien-être, de la protection de l'environnement et du soutien à des associations caritatives, le tout enrichi de messages de sensibilisation. Un moment à la fois engagé et convivial pour faire la différence ensemble !

Analyse de double matérialité

Méthodologie pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités de matérialité

En 2024, nous avons réalisé, pour la deuxième fois, une évaluation de double matérialité conformément aux exigences de l'ESRS 1, afin d'identifier les enjeux de durabilité les plus pertinents pour l'ensemble du Groupe GAMING1.

Cette évaluation a pris en compte à la fois l'impact de notre activité sur la société et l'environnement (matérialité des impacts) et la manière dont les sujets de durabilité influencent le Groupe en termes de risques et d'opportunités économiques (matérialité financière). Les résultats seront désormais révisés chaque année.

Notre analyse a débuté en combinant la liste des sous-sous-sujets définis par l'ESRS 1 avec des enjeux spécifiques à notre secteur. Nous avons également adopté une approche « outside-in » en consultant nos parties prenantes et les acteurs de notre chaîne de valeur



En résumé, l'évaluation s'est déroulée en sept étapes clés :

Phase 1

Définition de l'objectif et du champ d'application

Nous avons débuté par identifier les enjeux ESG majeurs pour nos opérations en ligne et nos établissements de jeux, ainsi que pour l'ensemble de nos bureaux.

Phase 2

Identification des sujets pertinents

Nous avons ensuite passé en revue tous les sous-sous-sujets de l'ESRS 1 et les avons croisés avec les résultats de notre analyse de 2023 afin d'adapter la liste aux spécificités de notre entreprise.

Phase 3

Classification des sujets

Grâce à la structure de l'ESRS 1, les sujets étaient déjà organisés en trois grandes catégories : Environnement, Social et Gouvernance, en cohérence avec les piliers de notre approche ESG.

Phase 4

Évaluation des impacts et de l'importance

À l'aide d'une matrice des risques, opportunités et impacts, nous avons évalué 34 sujets afin d'identifier les plus pertinents pour notre activité. Au terme de cette analyse, 12 sujets ont été sélectionnés comme étant les plus cohérents avec notre secteur. Quant aux sujets non retenus, nous avons constaté que notre impact sur ces aspects — tels que la consommation d'eau, la qualité de l'air ou le bien-être animal — était inexistant ou, à tout le moins, minime.

Phase 5

Priorisation des enjeux sur la base des retours des parties prenantes

Nous avons conçu des questionnaires incluant des questions fermées et ouvertes, adressés à différentes parties prenantes : nos joueurs, nos collaborateurs et notre direction. Ils ont été invités à évaluer l'impact de chacun des 12 sujets sélectionnés et à identifier ceux qui, selon eux, devraient être prioritaires dans notre stratégie ESG.

Phase 6

Validation par la direction

Les résultats de notre analyse ont ensuite été présentés à la direction pour validation.

Phase 7

Poursuite du dialogue avec les parties prenantes

Enfin, nous avons sollicité les retours de nos parties prenantes internes et externes, incluant nos collaborateurs, nos directeurs et nos joueurs. À l'avenir, nous souhaitons élargir cette consultation aux autorités et à nos partenaires afin d'obtenir des perspectives encore plus riches et diversifiées.

INTÉRACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'ENTREPRISE

Les résultats de notre évaluation de double matérialité reflètent la stratégie et le modèle d'entreprise de GAMING1. Nos impacts sociaux, liés au divertissement de nos joueurs, nous poussent à offrir une expérience de jeu compétitive et responsable.

C'est pourquoi nous opérons exclusivement sur des marchés 100 % régulés, garantissant ainsi la conformité aux exigences réglementaires et assurant à nos utilisateurs une expérience de jeu sécurisée et encadrée. Pour découvrir un aperçu de nos opérations, veuillez scanner le QR code situé à la page 5, dans la section « Nos marques ».

Pour rester un employeur attractif et pertinent, nous dépendons du bien-être des individus, tant au sein de l'entreprise qu'en dehors. Cet engagement est essentiel pour favoriser l'innovation et poursuivre notre développement dans le secteur.

“

L'ÉTHIQUE ET LA TRANSPARENCE SONT DES VALEURS FONDAMENTALES DE NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE.

Les résultats de notre analyse mettent également en avant notre impact environnemental limité, en raison de la nature essentiellement digitale de notre activité. Toutefois, conscients des enjeux liés au changement climatique, nous nous engageons activement à minimiser notre empreinte carbone et à adopter des pratiques toujours plus responsables.

Enfin, l'éthique et la transparence sont des valeurs fondamentales de notre culture d'entreprise. Dans un secteur strictement encadré, nous opérons sous des réglementations exigeantes établies par les autorités de jeux, garantissant ainsi une approche responsable et équitable.

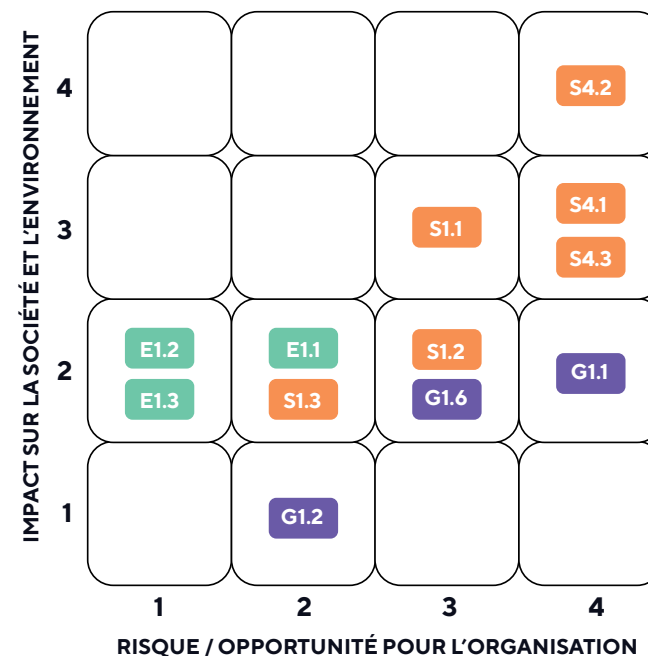
INTÉGRATION DE LA DURABILITÉ DANS NOTRE STRATÉGIE

Pour évaluer la résilience de notre stratégie et de notre modèle d'entreprise, la durabilité est pleinement intégrée dans notre revue stratégique annuelle. Notre Comité ESG, composé de membres de notre Conseil d'Administration, se réunit chaque année pour définir notre feuille de route ESG, en analysant les risques et opportunités stratégiques à court et long terme, afin de nous assurer que nous répondons toujours aux attentes de la société. Ces discussions incluent notamment l'évaluation de nos ratings ESG, la priorisation des enjeux de durabilité et le suivi des politiques mises en place.

Nos réflexions stratégiques s'appuient sur des contributions et recommandations issues de l'ensemble de l'organisation, ainsi que de nos parties prenantes externes. Nous accordons une attention particulière aux sujets susceptibles d'avoir un impact sur notre vision à long terme et aux tendances émergentes, ce qui peut mener à des ajustements stratégiques lorsque cela s'avère nécessaire. La durabilité est ainsi intégrée aux stratégies fonctionnelles clés et fait l'objet de discussions régulières avec la direction exécutive.



E1.1 Adaptation aux changements climatiques	G1.1 Culture d'entreprise
E1.2 Atténuation des changements climatiques (émissions de GES)	G1.2 Protection des lanceurs d'alerte
E1.3 Énergie (conso)	G1.6 Corruption et pots-de-vin
S1.1 Conditions de travail	
S1.2 Égalité de traitement et de chances pour tous	
S1.3 Autres droits du travail	
S4.1 Impacts liés à l'information	
S4.2 Sécurité personnelle des joueurs et jeu responsable	
S4.3 Offrir aux consommateurs et utilisateurs finaux un produit compétitif et conforme aux exigences réglementaires	



ANALYSE DE LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

La matrice de matérialité ci-dessus met en évidence les sujets de durabilité essentiels pour GAMING1. La sécurité et le bien-être de nos joueurs, la conformité de nos produits, les conditions de travail de nos collaborateurs et notre culture d'entreprise figurent parmi nos priorités stratégiques.

D'autres sujets, tels que le changement climatique, les droits du travail ou encore l'égalité des chances, sont également importants, car notre activité a un impact

sur ces aspects. Toutefois, les risques et opportunités qui y sont associés ne nous affectent pas directement de manière significative, et notre impact global sur ces sujets reste limité.

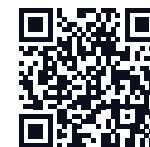
Notre approche consiste donc à concentrer nos efforts en priorité sur les enjeux situés dans la partie supérieure droite du tableau, où notre impact et notre responsabilité sont les plus marqués. Néanmoins, nous restons engagés à agir sur l'ensemble des sujets identifiés afin de minimiser nos externalités négatives et contribuer positivement aux enjeux de durabilité.

Objectifs de développement durables des Nations Unies

Les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés par les Nations Unies en 2015, visent à promouvoir un avenir durable pour la planète et ses habitants d'ici 2030. Ces 17 objectifs abordent les enjeux économiques, sociaux et environnementaux majeurs, en incitant les gouvernements, les entreprises, les ONG et tous les acteurs sociaux à agir face aux défis mondiaux urgents tels que la pauvreté, les inégalités, la faim, l'accès à l'éducation et le changement climatique. L'objectif est de créer un monde plus juste, inclusif et respectueux de l'environnement.



DÉCOUVREZ
LES 17 OBJECTIFS



Quels sont les objectifs sur lesquels GAMING1 peut avoir l'impact le plus significatif ?

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



GAMING1 place la protection de ses joueurs et le bien-être de ses collaborateurs au cœur de ses priorités. Notre objectif est d'offrir un environnement de jeu sécurisé, en veillant à ce que nos joueurs jouent de manière responsable, et que le jeu reste une activité de plaisir et de divertissement. Nous mettons également un accent particulier sur le bien-être mental et physique de nos employés et soutenons diverses associations et clubs sportifs pour contribuer positivement au bien-être de la société.

13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LE CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Dans le cadre de nos efforts pour réduire notre empreinte environnementale, nous nous engageons à adopter une consommation responsable, tant au sein de notre organisation que tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Il est crucial d'agir rapidement pour lutter contre le changement climatique et de déployer notre feuille de route claire en vue de la décarbonisation.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Nous proposons à nos employés un environnement de travail agréable, solidaire et respectueux, ainsi que des packages salariaux compétitifs qui reconnaissent leur contribution. De plus, nous investissons dans des opportunités de formation et de développement, permettant à chaque individu de s'épanouir pleinement dans sa carrière.

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



Dans le but de promouvoir un environnement de jeu totalement légal et éthique, nous avons mis en place des politiques internes rigoureuses pour lutter contre la corruption, le blanchiment d'argent, les flux financiers illégaux et toutes les formes de fraude. Nous nous engageons à maintenir des normes éthiques élevées et à garantir la conformité avec les normes réglementaires dans tous les pays où nous opérons, ainsi que dans l'ensemble de nos opérations.

9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



Pour construire une infrastructure de haute qualité, fiable et résiliente, nous investissons dans des bâtiments durables et de premier ordre. Par ailleurs, nous soutenons la recherche scientifique et améliorons constamment nos capacités technologiques, afin de perfectionner nos produits et, avant tout, garantir la sécurité de nos utilisateurs.



CHANGEMENTS CLIMATIQUES

En tant qu'entreprise proposant des expériences de jeu, en ligne et dans nos établissements de jeux de hasard et de paris sportifs, GAMING1 est pleinement conscient de son impact sur le climat et l'environnement. Nous l'évaluons rigoureusement via notre bilan carbone et nous engageons à le réduire à travers notre roadmap de décarbonisation, car la durabilité n'est plus une option, mais une nécessité. Bien que notre industrie ne soit pas parmi les plus polluantes, nous aspirons à être à la pointe de notre secteur et à contribuer activement à un avenir plus responsable.



ENVIRONNEMENT

Évaluation de nos impacts, risques et opportunités liés à l'environnement

1. CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE LIÉE AUX OPÉRATIONS



RISQUES

- Volatilité des coûts énergétiques
- Risque de rupture d'approvisionnement en énergie



OPPORTUNITÉS

- Investissement dans des sources d'énergie renouvelable
- Optimisation de l'efficacité énergétique pour réduire l'empreinte carbone

2. EMISSIONS GES LIÉES À L'ENSEMBLE DE NOS OPÉRATIONS



RISQUES

- Renforcement des réglementations environnementales et contraintes accrues



OPPORTUNITÉS

- Adoption de technologies et pratiques plus durables pour améliorer la résilience énergétique

3. VULNÉRABILITÉ AUX EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR NOS OPÉRATIONS ET INFRASTRUCTURES



RISQUES

- Dégâts dans nos établissements, bureaux et data centers suite à une catastrophe naturelle
- Fréquentation en baisse sur les jours aux conditions climatiques défavorables
- Risques liés à notre réputation en cas de passivité
- Répercussions financières



OPPORTUNITÉS

- Meilleure attractivité pour les investisseurs en répondant aux attentes ESG
- Innovation des produits et technologies avec des solutions plus durables
- Renforcement de la réputation de l'entreprise et de la confiance des parties prenantes
- Réduction des coûts à long terme grâce à une meilleure résilience
- Meilleure fiscalité avec des incitations pour les entreprises durables

Processus d'identification des impacts, risques et opportunités

Pour identifier nos impacts climatiques, nous réalisons un bilan carbone complet basé sur le GHG Protocol en suivant nos émissions de GES (gaz à effet de serre) directes et indirectes ainsi que notre consommation d'énergie sur l'ensemble de nos sites. Cette analyse nous permet de mesurer précisément notre empreinte carbone et d'identifier les principales sources d'émissions. Nous évaluons également les impacts climatiques actuels et potentiels de nos activités afin d'orienter nos actions en cohérence avec notre stratégie d'entreprise et notre feuille de route de décarbonisation. En intégrant ces données à notre processus décisionnel, nous nous engageons à réduire notre impact environnemental et à renforcer notre résilience face aux défis climatiques.

Notre engagement

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, GAMING1 a fixé un objectif ambitieux : atteindre la neutralité carbone d'ici l'année 2050. Cet engagement s'inscrit dans la continuité des Accords de Paris, qui visent à limiter le réchauffement climatique à bien en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, avec un objectif de 1,5°C. Afin de contribuer activement à cette cause, nous travaillons sur la mise en place d'une feuille de route ambitieuse et des actions concrètes pour atteindre la neutralité carbone.

Nous avons également rejoint l'initiative Science Based Targets initiative (SBTi) pour aligner nos objectifs avec les standards scientifiques les plus rigoureux. À court terme, nous finaliserons nos objectifs spécifiques à travers l'approbation de nos cibles SBTi, qui guideront nos efforts dans la réduction de notre empreinte carbone. Ces objectifs feront partie intégrante de notre stratégie ESG et nous aideront à mesurer et à ajuster nos progrès régulièrement.

Nous sommes convaincus qu'il est impératif de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C pour préserver l'équilibre écologique et éviter des impacts irréversibles. C'est pourquoi nous nous engageons à réduire nos émissions selon un plan détaillé et mesurable, afin de contribuer activement à cet objectif mondial.



SCIENCE
BASED
TARGETS

1,5°C

OBJECTIF DE LIMITATION
DE LA HAUSSE DES
TEMPÉRATURES

2050

NEUTRALITÉ
CARBONE
POUR GAMING1



Actions et plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Pour atténuer notre impact sur le changement climatique, GAMING1 s'engage à présenter en 2025 une feuille de route de décarbonisation, précisant, scope par scope, les objectifs de réduction des émissions que nous nous fixons afin d'atteindre, à long terme, la neutralité carbone. Cette roadmap sera établie après validation de notre objectif de réduction à court terme par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Alignée avec la stratégie commerciale globale de GAMING1 et tenant compte de notre croissance projetée, cette feuille de route viendra structurer nos efforts en matière de durabilité. En parallèle, nous avons d'ores et déjà lancé plusieurs initiatives concrètes en faveur de l'environnement et de la biodiversité, à l'échelle locale :



**POUR ATTÉNUER
NOTRE IMPACT SUR
LE CHANGEMENT
CLIMATIQUE, GAMING1
S'ENGAGE À PRÉSENTER
EN 2025 UNE FEUILLE
DE ROUTE DE
DÉCARBONISATION.**

URBAN CLEAN-UP

Cet été, GAMING1 a organisé son tout premier Clean Up Day en collaboration avec Be WaPP, en concentrant ses efforts dans le quartier des Guillemins. En seulement deux heures, notre équipe engagée a collecté 14 sacs de déchets, contribuant ainsi à rendre notre environnement plus propre et agréable.

Au-delà de l'aspect esthétique, ramasser les déchets est un geste essentiel pour protéger la biodiversité, préserver la qualité de l'eau et des sols, et sensibiliser à l'impact des déchets sauvages.

Chaque action, même à petite échelle, participe à la construction d'un avenir plus durable et d'un cadre de vie plus sain pour tous.





40 000

ABEILLES ONT
REJOINT LA FAMILLE
GAMING1 EN 2024

RUCHES D'ABEILLES

Nous avons installé deux ruches sur le toit de notre hub liégeois, en partenariat avec Burbee, une entreprise locale spécialisée dans l'apiculture en entreprise. Désormais, 40 000 abeilles ont rejoint la famille GAMING1 ! Même en milieu urbain, ces précieuses pollinisatrices jouent un rôle essentiel dans la biodiversité.

En butinant, elles contribuent à la reproduction des plantes et favorisent la floraison des espaces verts environnants. Leur présence soutient également les écosystèmes locaux en renforçant la diversité des espèces végétales, tout en sensibilisant à l'importance de la préservation des pollinisateurs.

POINT COLLECTE DE BATTERIES

Début d'année, nous avons fait appel à Bebat pour installer un point de collecte de batteries à l'entrée de notre siège social. Ce point de collecte est accessible aussi bien à nos collaborateurs qu'aux autres entreprises installées dans l'immeuble, leur permettant de déposer facilement leurs batteries usagées.

Cette initiative contribue à la réduction des déchets dangereux en évitant que les batteries ne finissent dans les ordures ménagères, où elles peuvent libérer des substances toxiques. En les recyclant, nous préservons les ressources naturelles précieuses comme le lithium et le cobalt, tout en réduisant l'empreinte environnementale liée à l'extraction de ces matériaux.

PROMOTION DE LA MOBILITÉ DOUCE

Notre siège social bénéficie d'un emplacement stratégique, à quelques pas de la gare, du tram et de nombreux arrêts de bus, facilitant ainsi l'accès aux transports en commun pour nos collaborateurs et contribuant à réduire leur empreinte carbone. Pour ceux qui préfèrent conduire, nous remplaçons progressivement notre flotte automobile thermique par des véhicules électriques et hybrides, qui sont désormais mis en avant dans nos catalogues, tout en étant également plus avantageux.

De plus, au sein de notre siège à Liège, nous mettons à disposition cinq vélos électriques, que nos collaborateurs peuvent réserver pour leurs trajets courts depuis le bureau.

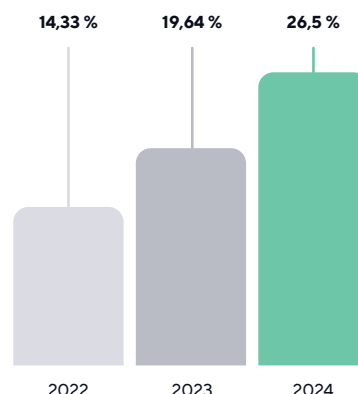
PLAN MOBILITÉ

Cette année, nous avons lancé le plan mobilité pour nos collaborateurs basés en Belgique. Les collaborateurs dont la fonction ouvre le droit à une voiture de société thermique peuvent choisir de renoncer à ce véhicule au profit d'un budget mobilité. Ce budget leur permet de composer une solution de transport personnalisée, plus durable et adaptée à leurs besoins. Parmi les options proposées figurent notamment les voitures électriques, les abonnements aux transports en commun, les services de mobilité partagée, les

vélos, les trottinettes, ou encore le remboursement de frais de logement à proximité du lieu de travail ou liés au télétravail. Cette initiative vise à promouvoir des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement, tout en offrant une plus grande flexibilité à nos collaborateurs.

Notre objectif principal est de réduire la dépendance aux véhicules thermiques individuels, de limiter les émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels et d'encourager des alternatives plus durables. En 2024, 51 employés ont déjà fait le choix de ce dispositif.

Pourcentage voitures hybrides/
électriques dans notre flotte



RENFORCEMENT DE NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Nous avons identifié des axes d'amélioration dans notre politique d'achats et avons pris des mesures concrètes. En 2024, nous avons élaboré un Code de Conduite fournisseurs, envoyé à une première partie de nos fournisseurs.

Ce document définit nos exigences environnementales, éthiques et sociales, et engage nos partenaires à les respecter en le signant. Si un fournisseur agit en contradiction avec ces valeurs, nous nous réservons le droit de réévaluer notre collaboration.

En parallèle, nous avons pour objectif de renforcer l'expertise de nos équipes en matière d'achats responsables, notamment à travers des formations aux achats durables dès 2025. Notre ambition est d'affiner nos critères de sélection et de privilégier des partenaires partageant notre engagement en faveur de la durabilité.

FIN DES CADEAUX PHYSIQUES OFFERTS PAR NOTRE CIRCUS CLUB

Le Circus Club est un programme de fidélité qui permet à nos joueurs en ligne d'accumuler des tickets ou des points de fidélité (« Coins ») à chaque mise, qu'ils pouvaient ensuite échanger contre des cadeaux physiques ou des bons d'achat. Cependant, selon notre bilan carbone 2023, la production et l'expédition de ces cadeaux représentaient près de 1 781 tCO₂e qui ont pu être soustraites de nos émissions de scope 3 cette année.

Afin de réduire significativement notre impact environnemental, nous avons mis fin à cette pratique. Le programme a été renommé « Extra Payout » sur notre site Circus.be, tout en conservant son nom initial sur Circus.nl.

Désormais, les joueurs peuvent uniquement convertir leurs points de fidélité en argent directement vers leur wallet. Cette décision s'inscrit dans notre volonté de réduire les émissions liées aux achats de biens et services, et constitue une étape importante dans l'optimisation de notre empreinte carbone.

ENCOURAGEMENT DES RÉUNIONS À DISTANCE

En 2024, 58 210 réunions à distance ont été organisées, totalisant 240 894,6 heures de collaboration via Teams.

Ce volume reflète notamment la politique de télétravail à 50 % offerte à l'ensemble de nos collaborateurs. En plus de favoriser une plus grande flexibilité, ces réunions permettent de réduire significativement les déplacements professionnels, tant au niveau national qu'international, contribuant ainsi à la diminution de notre empreinte carbone.

NOS BÂTIMENTS DURABLES

Nos bureaux principaux à Liège et à Malte sont situés dans des bâtiments soigneusement sélectionnés, tous deux certifiés BREEAM après leur construction.

Cette certification reconnue évalue la performance environnementale des bâtiments selon plusieurs critères, notamment l'efficacité énergétique, la gestion de l'eau, les émissions de gaz à effet de serre, la qualité de l'air intérieur, l'utilisation de matériaux durables et la gestion des déchets. Nous sommes fiers d'avoir obtenu la note « Very Good », témoignant de notre engagement en faveur de bâtiments plus durables et respectueux de l'environnement.

58 210

RÉUNIONS À DISTANCE
EN 2024

1781 tCO₂e

DE RÉDUCTION
SUR LE SCOPE 3

53 674

FEUILLES DE PAPIER
ÉCONOMISÉES

51

EMPLOYÉS SUR
LE PLAN MOBILITÉ





PHILOSOPHIE « ZÉRO PAPIER »

GAMING1 s'inscrit dans une démarche « zéro papier », avec une digitalisation poussée de l'ensemble de ses activités, y compris les processus administratifs. Nous collaborons notamment avec DocuSign, permettant à nos parties prenantes internes et externes de signer numériquement contrats et documents, sans nécessité d'impression. Cette approche nous a permis d'économiser 53.674 feuilles de papier en 2024, soit l'équivalent de 42.276 litres d'eau et 1.720 kg de bois, contribuant ainsi à la réduction de notre impact environnemental.

DÉTECTEURS DE MOUVEMENT ET ÉCLAIRAGE LED

Dans l'ensemble de nos hubs, toutes les salles de réunion et espaces communs sont équipés de détecteurs de mouvement qui permettent l'extinction automatique des éclairages LED lorsque les espaces ne sont

pas utilisés. Ce système contribue à optimiser notre consommation d'énergie en réduisant les gaspillages liés à l'éclairage inutile.

Par ailleurs, nos établissements de jeux sont majoritairement équipés d'ampoules LED, reconnues pour leur faible consommation énergétique et leur longue durée de vie. Cette démarche s'inscrit dans notre stratégie globale d'efficacité énergétique.

VAISSELLE RÉUTILISABLE ET FONTAINES À EAU

Pour limiter notre production de déchets, nous avons installé des fontaines à eau à chaque étage de nos bureaux et offert des gourdes réutilisables à tous nos collaborateurs. Mais ce n'est pas tout : de la vaisselle réutilisable est également mise à disposition dans toutes nos cuisines afin de réduire l'usage de vaisselle à usage unique.



**LA CERTIFICATION
BREEAM ÉVALUE LES
PERFORMANCES
ENVIRONNEMENTALES
D'UN BÂTIMENT**

Plan d'action pour l'avenir

Actions clés	Description	Scope de l'action	Objectif en progression	Résumé des progrès en 2024
Passage aux voitures électriques et hybrides (scope 3)	Atteindre 80 % de véhicules électriques et hybrides dans la flotte automobile de GAMING1 d'ici 2030 afin de réduire notre empreinte carbone et favoriser une mobilité plus durable. Passer à l'électrique permet de limiter les émissions de CO ₂ et de particules fines, contribuant à la réduction de la pollution de l'air et à la lutte contre le changement climatique, tout en diminuant notre dépendance aux énergies fossiles pour une transition énergétique plus respectueuse de l'environnement.	Pour nos collaborateurs disposant de voitures de société, principalement en Belgique et en France.	Oui	Une progression de 12,17 % en l'espace de deux ans, et nous poursuivrons cette dynamique. En effet, en 2024, nous avons atteint 26,5 % contre 19,64 % en 2023. Le programme de budget mobilité, mis en place en 2024, constituera un levier essentiel pour accélérer cette transition vers des véhicules plus durables.
Passage intégral à l'électricité renouvelable	Notre objectif est de passer à un contrat d'électricité 100 % verte d'ici 2030, en privilégiant une production durable. Cette transition est essentielle pour réduire notre empreinte carbone et soutenir le développement des énergies renouvelables.	Sites et activités sous contrôle direct	Oui	Nous disposons actuellement d'un contrat d'électricité mixte unique pour l'ensemble de nos opérations en Belgique. Celui-ci arrivant à échéance en 2027, nous saisisons cette opportunité pour faire évoluer notre approvisionnement vers un contrat 100 % vert, aligné avec nos engagements en matière de durabilité. En parallèle, nous analyserons également les opportunités sur les marchés français, suisse et autres afin d'étendre cette transition à l'ensemble de nos sites et renforcer notre impact environnemental positif.

80 %

DE VÉHICULES
ÉLECTRIQUES ET
HYBRIDES D'ICI 2030

100 %

D'ÉLECTRICITÉ VERTE
D'ICI 2030

Obtenir l'adhésion de nos fournisseurs à notre Code de Conduite fournisseurs	Nous visons à ce que 50 % du capital d'achat de l'ensemble de nos fournisseurs, freelances compris, adhèrent à notre Code de Conduite fournisseurs d'ici 2027, afin de nous aligner sur des valeurs communes essentielles	Sites et activités sous contrôle direct	Oui	En 2024, le Code de Conduite fournisseurs a été rédigé et envoyé à nos freelances, et bien que nous ayons reçu quelques retours, ceux-ci restent insuffisants. En 2025, nous prévoyons de relancer nos freelances tout en ciblant également nos principaux fournisseurs avec lesquels nous avons les interactions les plus importantes.
Définir notre SBTi à court terme	En 2025, nous allons soumettre notre objectif de réduction d'émissions au SBTi pour validation. Cet engagement nous fixera une trajectoire de décarbonation d'ici 2030, avec une année de référence définie, afin de contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, conformément à l'Accord de Paris.	Sites et activités sous contrôle direct	Oui	Fin 2023, nous avons officiellement rejoint l'initiative SBTi, ce qui nous accorde un délai de 24 mois pour définir et soumettre notre objectif. Nous sommes actuellement en train de finaliser cette ambition et prévoyons de déposer notre objectif en 2025, dans les délais impartis.
Finaliser notre roadmap de décarbonisation	Notre engagement s'inscrit dans la continuité des Accords de Paris, qui visent à limiter le réchauffement climatique à bien en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, avec un objectif de 1,5°C. Afin de contribuer activement à cette cause, nous travaillons sur la mise en place d'une feuille de route ambitieuse et des actions concrètes pour atteindre la neutralité carbone.	Sites et activités sous contrôle direct	Oui	GAMING1 s'engage à présenter en 2025 une feuille de route de décarbonisation, précisant, scope par scope, les objectifs de réduction des émissions que nous nous fixons afin d'atteindre, à long terme, la neutralité carbone. Cette roadmap sera établie après validation de notre objectif de réduction à court terme par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Notre performance

BILAN CARBONE 2024 DE GAMING1

Emissions Scope 1, 2 et 3	Unité	2022	2023	2024
Emissions GHG Scope 1	tCO2e	942	1 383,09	4 071,45
Sources fixes de combustion	tCO2e	269,54	276,74	2 547,47
Sources mobiles à moteur thermique	tCO2e	672,46	1 106,35	1 523,98
Emissions GHG Scope 2	tCO2e	71	1 188,47	1 988,8
Liées à la consommation d'électricité	tCO2e	71	1 188,47	1 988,8
Liées à la consommation de vapeur, de chaleur ou de froid	tCO2e	0	0	0
Emissions GHG Scope 3	tCO2e	3010	2 821,86	6 190,53
Catégorie 1 : Achats de produits et de services	tCO2e	1134,77	1 373,21	4 406,36
Catégorie 2 : Immobilisation des biens	tCO2e	270,9	274,56	621,31
Catégorie 3 : Activités liées à l'énergie (non incluses dans Scopes 1 & 2)	tCO2e	240,8	271,88	93,46
Catégorie 5 : Traitement des déchets	tCO2e	9,03	4,04	227,87
Catégorie 6 : Déplacements professionnels	tCO2e	180,6	89,21	48,35
Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail	tCO2e	1023,4	415,46	426,75
Catégorie 12 : Utilisation des produits vendus	tCO2e	90,3	76,78	366,43
Autres émissions indirectes	tCO2e	60,2	316,72	0
Total des émissions GHG – location-based	tCO2e	4023	5 393,42	12 250,78
Total des émissions GHG – market-based	tCO2e	4016	3 933, 07	10 168,52

Pour la troisième année consécutive, nous avons choisi d'évaluer l'empreinte carbone de GAMING1 en réalisant un bilan complet de nos émissions de CO₂. En 2022, nous avons concentré nos efforts sur notre siège social à Liège ainsi que sur nos activités en ligne. L'année suivante, en 2023, nous avons franchi une étape en élargissant le périmètre à nos établissements de jeux en Belgique ainsi qu'à nos bureaux à Malte.

Cette année, nous avons encore renforcé notre démarche en intégrant nos casinos situés en France et en Suisse. Pour la première fois, l'ensemble de nos opérations a donc été pris en compte, faisant de ce bilan carbone le plus complet et représentatif que nous ayons jamais réalisé. Nous atteignons ainsi l'objectif que nous nous étions fixés l'année dernière.

Cette évaluation nous permet d'identifier clairement nos principales sources d'émissions :

- Nos achats de produits et de services : 4 406,36 tCO₂e
- Nos sources fixes de combustion : 2 547,47 tCO₂e
- Notre consommation d'électricité : 1 988,8 tCO₂e
- Nos sources mobiles à moteur thermique : 1 523,98 tCO₂e

L'augmentation généralisée des émissions s'explique principalement par l'élargissement du périmètre d'analyse, qui intègre désormais nos établissements de jeux en France (7 casinos et 1 club de poker) et en Suisse (2 casinos), précédemment non comptabilisés. Malgré la croissance continue de notre entreprise, nous sommes pleinement engagés à réduire notre empreinte carbone.

Dans cette optique, concernant **nos achats de produits et de services**, nous prévoyons de former notre département Procurement aux achats responsables, afin d'intégrer systématiquement l'impact environnemental dans les décisions d'approvisionnement, avec un focus particulier sur le circuit court et des achats éthiques et durables.

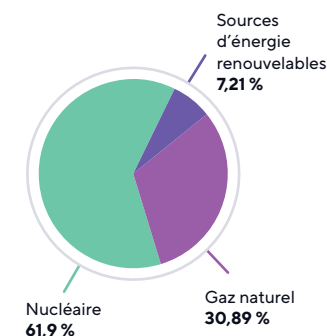
En ce qui concerne **notre consommation d'électricité**, nous avons déjà amorcé, en 2023, la transition énergétique grâce à l'installation de panneaux solaires sur notre plus grand site de jeux, le Circus Casino Resort de Namur en Belgique. L'extension de ce type d'initiatives à d'autres sites, notamment en Belgique, en France et en Suisse, fait partie de nos ambitions. Par ailleurs, notre objectif est de conclure d'ici 2030 un contrat d'approvisionnement en électricité 100 % verte pour l'ensemble de nos implantations.

Enfin, pour ce qui est de **nos sources mobiles à moteur thermique**, notre plan de transition, en place depuis peu, vise à convertir 80 % de notre flotte automobile thermique à l'électrique ou à l'hybride d'ici 2030, réduisant ainsi significativement notre consommation de carburants fossiles.

PROGRÈS SUR LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2024, la consommation d'énergie provenant de nos propres opérations a augmenté de 128,59 %. Cette hausse s'explique à nouveau par l'intégration pour la première fois de nos établissements de jeux en France et en Suisse, ainsi que de leur consommation énergétique, qui n'étaient pas prises en compte précédemment. L'augmentation restante est principalement due à une collecte de données plus précise et complète de la part de nos établissements en Belgique, qui disposent désormais tous du même fournisseur et bénéficient d'une centralisation des données de consommation, directement accessibles par notre département des achats.

Origine de notre énergie



	2022*	2023**	2024
Consommation totale d'énergie de nos opérations propres	428 101,6 kWh	6 911 894,87 kWh	15 799 517 kWh
Consommation totale d'énergie renouvelable par nos opérations propres	0 kWh	46 208,7 kWh	1 139 957 kWh

*Calculé pour nos opérations en ligne et notre siège social

**Calculé pour nos opérations en ligne, nos établissements de jeu en Belgique et notre siège social

POLITIQUES COMPTABLES RELATIVES AU BILAN CARBONE DE GAMING1

SCOPE 1 ÉMISSIONS GHG

Le reporting des émissions du Scope 1 suit les directives ESRS et le GHG Protocol. Il englobe les émissions de gaz à effet de serre générées directement par nos activités, réparties en cinq catégories principales, dont deux s'appliquent à notre entreprise : les sources de combustion stationnaires (par exemple, les chaudières) et les sources mobiles alimentées par la chaleur (comme les véhicules de l'entreprise).

SCOPE 2 ÉMISSIONS GHG

Le reporting des émissions du Scope 2 suit les directives ESRS et le GHG Protocol. Ce scope couvre les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie achetée. Cela inclut principalement l'électricité utilisée pour alimenter les serveurs et data centers des plateformes en ligne, ainsi que l'éclairage, la ventilation, la climatisation et les équipements des casinos physiques, bureaux et autres infrastructures.



SCOPE 3 ÉMISSIONS GHG

Le reporting des émissions du Scope 3 suit les directives ESRS et le GHG Protocol. Ce scope couvre les émissions indirectes tout au long de la chaîne de valeur, excluant l'énergie achetée (Scope 2). Ces émissions sont généralement les plus significatives et se répartissent en plusieurs catégories, dont celles qui nous concernent sont les suivantes :

Catégorie 1

Achats de produits et de services

Regroupe les émissions associées à la fabrication, au transport et à la distribution des produits et services achetés par l'entreprise. Cela inclut les matières premières, équipements, logiciels, services de conseil, marketing, etc.

Catégorie 2

Immobilisation des biens

Concerne les émissions liées à l'acquisition et à l'entretien des infrastructures et équipements durables de l'entreprise, comme les bâtiments, véhicules de société et serveurs informatiques.

Catégorie 5

Traitement des déchets

Inclut les émissions liées à l'élimination, au recyclage ou au traitement des déchets générés par l'entreprise, que ce soit des déchets bureautiques, industriels ou électroniques.

Catégorie 6

Déplacements professionnels

Couvre les émissions associées aux voyages d'affaires des employés, que ce soit en avion, train, voiture ou autres moyens de transport.

Catégorie 7

Déplacements domicile-travail

Évalue l'impact des trajets quotidiens des employés entre leur domicile et leur lieu de travail, en fonction des modes de transport utilisés.

Catégorie 12

Utilisation des produits vendus

Mesure l'empreinte carbone des produits ou services tout au long de leur utilisation par les clients, par exemple la consommation d'énergie des équipements électroniques.



Cette catégorisation nous permet de mieux cibler nos actions en priorisant celles ayant les impacts les plus significatifs, afin de réduire notre empreinte carbone et contribuer positivement à la planète.

PROTECTION DES JOUEURS ET JEU RESPONSABLE

Chez GAMING1, nous offrons avant tout une expérience de divertissement, que ce soit en ligne ou dans nos casinos et salles de jeux.

Notre ambition est de créer des moments de plaisir et d'évasion. Toutefois, nous sommes conscients que le jeu peut entraîner des risques d'assuétude pour une petite minorité de joueurs. C'est pourquoi la prévention et la protection des consommateurs est au coeur de nos engagements.

```
document;if("undefined"!==typeof DEBUG&&DEBUG&&e)throw new Error
target:'node' } in your webpack config to indicate a server-rendering
getElementsByTagName("head")[0]),h=null,p=0,d=1,m=function(){}
userAgent.toLowerCase());t.exports=function(t,e,n)
return t instanceof e?e:t instanceof n?n:t instanceof o?o:t instanceof i?i:t
parts.length>0?parts[0]:delete la[id]});var v=function()
join("v")){}),function(t,e){t.exports=function(t,e,n,r,i,s)
default:"object"===c&&"function"!==c||!ot;let;default
staticRenderFns.staticRenderFns,u._compiled=0
t.exports={render:render,staticRenderFns:staticRenderFns,ssrContext:
Vue.SSR_CONTEXT||(t=Vue.SSR_CONTEXT),ssrCall(this,t
ssrRegister);r&&(!r),1)(var f=u,functional,h=f.u,
call(e,h(t,e)))u.beforeCreate=h?[]:concat(h,[]);{}
};function(){function s(t,e){return t.set(e[0],e[1]),t}
```

players first

responsibility

safety



SOCIAL



Évaluation de nos impacts, risques et opportunités liés à la protection des joueurs

1. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE



RISQUES

- Fuite de données compromettant la confidentialité des informations personnelles
- Cyberattaques menaçant l'intégrité et la disponibilité des systèmes
- Réglementations de plus en plus strictes pouvant impacter la performance économique
- Risques juridiques entraînant d'éventuelles poursuites et sanctions financières
- Possibilité de fermeture de certaines opérations en cas de non-conformité



OPPORTUNITÉS

- Renforcer notre résilience face aux menaces numériques en améliorant nos pratiques de cybersécurité et de protection des données
- Garantir un environnement en ligne conforme aux exigences réglementaires qui assure une sécurité et une protection pour les données des consommateurs

2. EFFETS SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES JOUEURS



RISQUES

- Éventuelles poursuites judiciaires en cas de non-respect des réglementations en vigueur
- Une atteinte à la réputation de l'entreprise si nos engagements en matière de jeu responsable ne sont pas suffisamment visibles et efficaces



OPPORTUNITÉS

- Une sensibilisation accrue quant à cette problématique
- Un positionnement fort en tant qu'acteur responsable et référent du secteur en matière de prévention et de protection des joueurs
- L'assurance d'évoluer exclusivement sur des marchés régulés, gage de fiabilité et de conformité



3. OBTENIR UNE EXPÉRIENCE DE JEU SÉCURISÉE



RISQUES

- Un manque d'anticipation face aux changements réglementaires pourrait impacter nos opérations
- Le risque de poursuites judiciaires si les mesures de protection ne sont pas suffisamment alignées avec les normes en vigueur



OPPORTUNITÉS

- Une amélioration de l'expérience globale des joueurs, renforçant leur satisfaction, leur engagement et leur fidélité
- Une approche plus participative en intégrant les retours des joueurs dans l'amélioration continue de nos produits et services
- Un levier d'innovation pour développer des technologies avancées d'analyse et de prévention, afin de mieux encadrer et limiter les risques d'assuétude aux jeux en ligne



GAMING1 : un engagement ferme pour la protection de nos joueurs

Le jeu responsable est au cœur de notre stratégie depuis de nombreuses années. Bien que notre priorité soit d'offrir une expérience de divertissement de qualité, nous sommes conscients que certains joueurs peuvent développer des comportements problématiques.

C'est pourquoi nous nous engageons activement à prévenir ces risques afin de garantir un environnement de jeu sain et sécurisé.

Conscients de notre rôle sociétal, nous assumons pleinement notre responsabilité éthique en luttant contre les dérives du jeu excessif.

Pour répondre à ces enjeux, GAMING1 a adhéré au Duty of Care, une convention signée via BAGO (Belgian Association of Gaming Operators), afin de s'engager à mettre en place des pratiques responsables.

A travers cette convention GAMING1 reconnaît sa responsabilité de mettre en place un cadre responsable, visant à :

- **Détecter** tout changement de comportement pouvant être lié à un problème de jeu ;
- **Alerter** nos joueurs de tout changement dans leur comportement de jeu ;
- **Encadrer** nos joueurs via la mise à disposition d'outils de modération.

Gaming1 met à disposition des joueurs les moyens nécessaires afin qu'ils puissent jouer de manière responsable, et éviter de développer un comportement problématique.



UN CADRE LÉGAL ET SÉCURISÉ POUR LES JOUEURS

Nous nous engageons également activement à garantir un cadre légal et sécurisé aux joueurs. En tant que membre de BAGO, notre CEO, Emmanuel Mewissen, collabore avec les autres acteurs du secteur et la Commission des jeux de hasard belge afin d'assurer une offre de jeu responsable.

Le gouvernement belge impose un cadre strict pour lutter contre les jeux d'argent illégaux, comprenant :

- Une clause de prohibition, interdisant l'organisation, la participation et la promotion des jeux de hasard sans licence ;
- Une liste noire de sites interdits, mise à jour régulièrement pour bloquer l'accès aux plateformes illégales.

Ces sites non réglementés ne respectent aucune des obligations légales en matière de protection des joueurs : âge minimum de 21 ans, limites de dépôt, interdiction de publicité et restrictions sur les bonus. De plus, ils échappent à toute régulation et taxation, exposant les joueurs à des risques accrus, tant financiers que juridiques.

DES ENGAGEMENTS SUR DES MARCHÉS RÉGLÉS

GAMING1 s'engage exclusivement sur des marchés régulés : nous opérons uniquement dans des juridictions réglementées, en Belgique comme à l'international. En respectant scrupuleusement les cadres légaux en vigueur, nous contribuons à un secteur du jeu plus sûr et plus responsable, garantissant aux joueurs un environnement clair et protégé.

PROTECTION DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

La sécurité des données de nos joueurs est une priorité absolue. Nous nous engageons pleinement à respecter les exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), offrant à nos joueurs un contrôle total sur leurs informations personnelles. Nous veillons également à garantir une protection renforcée contre les cybermenaces, en assurant la confidentialité et l'intégrité des données tout au long de leur expérience de jeu.



Emmanuel Mewissen,
Vice Président de BAGO et
CEO de GAMING1



EN RESPECTANT SCRUPULEUSEMENT LES CADRES LÉGAUX EN VIGUEUR, NOUS CONTRIBUONS À UN SECTEUR DU JEU PLUS SÛR ET PLUS RESPONSABLE, GARANTISSANT AUX JOUEURS UN ENVIRONNEMENT CLAIR ET PROTÉGÉ.

Nos actions

DUTY OF CARE

Chez GAMING1, la mise en œuvre du Duty of Care repose sur trois piliers :

1 Les outils de modération

Les joueurs doivent être en mesure de modérer leur activité de jeu grâce à des outils de configuration directement accessibles sur l'interface. Ces outils incluent :

- Limites de dépôts
- Limites de pertes
- Limites de mises
- Périodes de pause
- Auto-exclusion
- Paramétrage de temps de jeu
- Notification de temps de jeu
- Limite par mise (prévu pour 2025)
- Exclusion par type de jeu (prévu pour 2025)

Un catalogue complet d'outils de modération est essentiel à la stratégie de jeu responsable, permettant au joueur d'appliquer les mesures les plus adaptées à sa situation. Actuellement, 90,98 % de nos joueurs en ligne en Belgique et aux Pays-Bas utilisent ces fonctionnalités, soit en raison d'exigences légales locales qui imposent automatiquement certaines limites, soit de manière volontaire.

2 La sensibilisation

Notre stratégie de sensibilisation s'adresse aussi bien aux parties prenantes internes (collaborateurs) qu'aux parties prenantes externes (joueurs).

Sensibilisation interne

GAMING1 démontre son engagement en matière de jeu responsable à travers une gouvernance dédiée, avec des équipes et des experts spécialisés (Manager Jeu Responsable, Analystes Jeu Responsable).

Un programme de formation obligatoire est disponible pour tous les employés, organisé en trois niveaux :

- **Formation de sensibilisation** : e-learning destiné à tous les employés.
- **Formation intermédiaire** : pour le personnel en contact direct avec les joueurs (agents du service client, gestionnaires VIP, personnel en salle)
- **Formation avancée (certifiée)** : dispensée par des experts externes pour les équipes dédiées au jeu responsable

La communication interne inclut des sessions « Responsable Gaming Talk About » et une newsletter présentant des exemples concrets de non-conformité en matière de jeu responsable.

L'équipe Jeu Responsable collabore également étroitement avec le département marketing afin de garantir que les campagnes :

- Respectent pleinement les obligations réglementaires ;
- Soient menées de manière responsable, en tenant compte de la sensibilisation et de la protection des joueurs.



Robin

Risky Online Behavior INDicator

Sensibilisation externe

Les joueurs doivent être informés à tout moment de leur activité de jeu.

Cela est assuré grâce à :

- Des sections dédiées au jeu responsable sur l'interface joueur
- Des communications génériques et personnalisées envoyées par e-mail
- Des interventions directes via le service client et l'équipe Jeu Responsable
- Un rapport d'activité personnalisé

Enfin, d'un point de vue corporate, notre stratégie Jeu Responsable influence directement notre réputation et notre conformité vis-à-vis des régulateurs.

3 La technologie de détection proactive

Une communication ciblée en matière de jeu responsable et des recommandations adaptées aux joueurs ne peuvent être véritablement efficaces qu'avec le soutien de technologies analytiques avancées.

C'est pourquoi, il y a quelques années, GAMING1 a développé, en collaboration avec le Dr. Xavier Noël – psychologue renommé et spécialiste des assuétudes à l'Université libre de Bruxelles, un outil innovant basé sur l'intelligence artificielle pour détecter les comportements de jeu problématiques en ligne.

Ce système de prévention analyse et identifie les indicateurs de comportements à risque en s'appuyant sur les habitudes des joueurs et les données légalement enregistrées par les opérateurs. Il prend en compte plusieurs paramètres clés, tels que le temps passé à jouer, les montants misés, la fréquence des sessions et les schémas de paris. Grâce à l'intelligence artificielle, ces données sont analysées afin d'évaluer le profil de risque du joueur sur une échelle de 0 à 5.

Opérationnel depuis 2019 et en permanente évolution, ce dispositif déclenche automatiquement une alerte lorsqu'un comportement à risque est détecté, permettant ainsi à notre cellule de jeu responsable d'intervenir de manière proactive et d'accompagner les joueurs au besoin.



Informative

Risque faible

Joueurs récréatifs

Les joueurs récréatifs (0) sont des joueurs qui jouent occasionnellement, dans un but de divertissement.



Informative

0 1 2

Joueurs récréatifs

Les joueurs récréatifs (0-1) sont des joueurs qui jouent occasionnellement, dans un but de divertissement.

Joueurs de loisir

Les joueurs de loisir (2) sont des joueurs qui jouent régulièrement et pour qui jouer est leur principale source de divertissement.



Incitative

3 4

Joueurs à risque faible à modéré

Les joueurs à risque faible à modéré (3-4) sont des joueurs qui considèrent le jeu comme un moyen d'échapper à leur vie quotidienne.



Incitative & restrictive

5

Joueurs à risque

Les joueurs à risque (5) sont des joueurs pour qui le jeu a un impact négatif (financier, psychologique, etc.) sur leur vie quotidienne.

Niveaux	Type de joueur	Type d'approche	Communication spécifique	Suivi du joueur
0	Joueur récréatif	Informative et automatisée	Sensibilisation générale	Automatique : rappel tous les 6 mois
1	Joueur récréatif	Informative et automatisée	Sensibilisation générale	Automatique : rappel tous les 6 mois
2	Joueur de loisir	Informative et automatisée	Sensibilisation aux outils de modération	Automatique : rappel tous les 6 mois
3	Joueur à risque faible	Informative et personnalisée	Personnalisée avec mise en avant des outils de modération	Automatique : rappel tous les 4 mois
4	Joueur à risque modéré	Informative, personnalisée et incitative	Personnalisée en fonction du symptôme identifié	Pop up demandant au joueur d'accepter pour continuer à jouer. Automatique : rappel tous les 2 mois
5	Joueur à risque	Informative, incitative et restrictive	Appel téléphonique avec le joueur	Pop up demandant au joueur d'accepter pour continuer à jouer. Interaction avec le joueur via un appel téléphonique ou via le live chat pour déterminer son état d'esprit

En 2024, notre stratégie jeu responsable a été nommée et baptisée « ROBIN », en référence au rouge-gorge (*robin* en anglais), un petit oiseau porteur de symboles positifs :

- Protecteur contre les tempêtes dans la mythologie nordique ;
- Symbole de renouveau et de chance dans plusieurs cultures ;
- Régulateur naturel apprécié des jardiniers ;
- Émissaire de bienveillance dans la tradition chrétienne.

ROBIN CHEZ GAMING1

ROBIN signifie « Risky Online Behavior Indicators » et incarne notre approche du jeu responsable. Il surveille l'activité des joueurs, les informe et leur fournit des recommandations adaptées pour qu'ils puissent garder le contrôle.

Dans certains cas, et toujours dans le but de protéger le joueur, ROBIN peut lui demander des documents justifiant qu'il joue dans des limites financières raisonnables (contrôle d'accessibilité financière).

LES PRINCIPES CLÉS DE ROBIN

- ROBIN incarne les trois piliers de notre stratégie de jeu responsable : il surveille l'activité des joueurs grâce à la détection proactive, les alerte en cas de risque et leur propose des conseils adaptés via des outils de modération.
- Bienveillant et empathique, ROBIN veille sur les joueurs sans jamais envahir leur espace personnel. Il joue également un rôle éducatif en mettant à disposition des sections dédiées, des rapports d'activité et des programmes de sensibilisation.

- ROBIN est un allié de confiance, offrant des conseils pertinents, toujours dans l'intérêt du joueur, sans engagement commercial ni jugement. Présent partout et facilement accessible sur l'interface, il repose sur des technologies avancées de modération et de détection proactive.
- ROBIN ambitionne de s'appliquer à toutes les marques et incarne notre vision du jeu responsable au-delà de la technologie GAMING1. Il s'adapte à tous les canaux de communication – site web, chatbot, interactions humaines... Toute entité liée au jeu responsable porte les « ailes » de ROBIN.

DES PARTENARIATS ACADÉMIQUES POUR APPROFONDIR LA RECHERCHE SUR L'ASSUÉTUDE

Conscients de l'importance de la recherche scientifique pour mieux comprendre et prévenir les comportements à risque, nous avons renouvelé notre partenariat avec l'Université libre de Bruxelles (ULB). Ce soutien financier, à hauteur de 128 571 € pour les années 2024, 2025 et 2026, s'ajoute aux 230 000 € déjà investis les années précédentes.

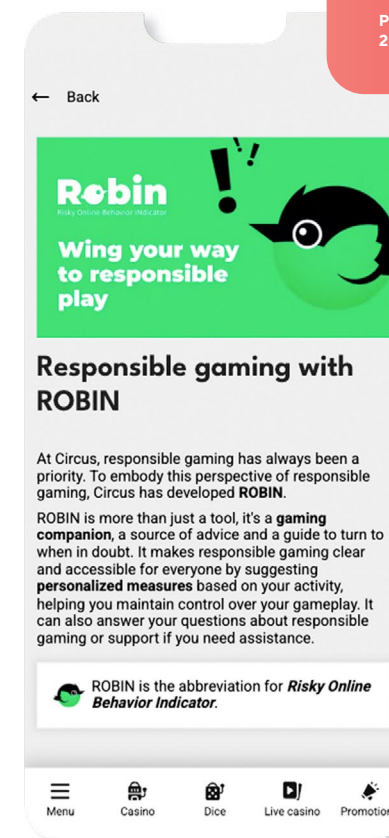
Cette collaboration vise, entre autres, à approfondir les connaissances sur les mécanismes de l'assuétude, avec des applications potentielles à d'autres comportements problématiques, comme l'usage excessif des réseaux sociaux ou encore des jeux vidéo.

230 000 €

DÉJÀ INVESTIS
LES ANNÉES PRÉCÉDENTES

128 517 €

POUR LES ANNÉES
2024, 2025 ET 2026



De plus, nous collaborons avec Clara Rethy, doctorante de l'ULiège diplômée de la faculté de psychologie, qui a pour mission d'évaluer, d'étudier et de critiquer le modèle ROBIN afin de parfaire son évolution et d'appuyer l'approche scientifique.

Dans cette même dynamique, nous avons entamé en 2024 des discussions avec l'Université de Liège en vue d'un nouveau partenariat. Celui-ci prévoit l'engagement, en 2025, d'une doctorante en psychologie clinique en tant qu'analyste en jeu responsable.

Son travail portera sur l'analyse des comportements de jeu à risque, l'évaluation de notre système de détection ainsi que de nos stratégies de communication avec les joueurs. L'objectif est de garantir une validation scientifique des dispositifs en place, d'identifier des pistes d'amélioration concrètes et de faire évoluer les pratiques du secteur sur base de données probantes.

UNE COLLABORATION AVEC YIELD SEC DANS LA LUTTE CONTRE LES SITES SANS LICENCE

En nous appuyant sur une plateforme d'intelligence artificielle spécialisée dans l'analyse des marchés en ligne, nous surveillons et cartographions en temps réel la présence des opérateurs illégaux. Cette technologie nous permet d'identifier les sites non conformes, d'évaluer leur impact et de transmettre ces informations à la Commission des jeux afin de renforcer les actions de régulation et de lutte contre le jeu illégal.



DIGITAL CHALLENGES: THE DUAL THREAT OF THE BLACK MARKET AND ILLEGAL GAMING PLATFORMS

by Craig Davies | April 25, 2024 | Features, Interviews, Latest News, Slider Images

The digital world has profoundly transformed consumption patterns across various economic sectors.

This phenomenon is evident to all through our relationship with digital technology and certain well-known platforms that are ubiquitous in our daily lives (GAFAM, Shein, Zalando, Uber, Booking, e-banking, etc.).

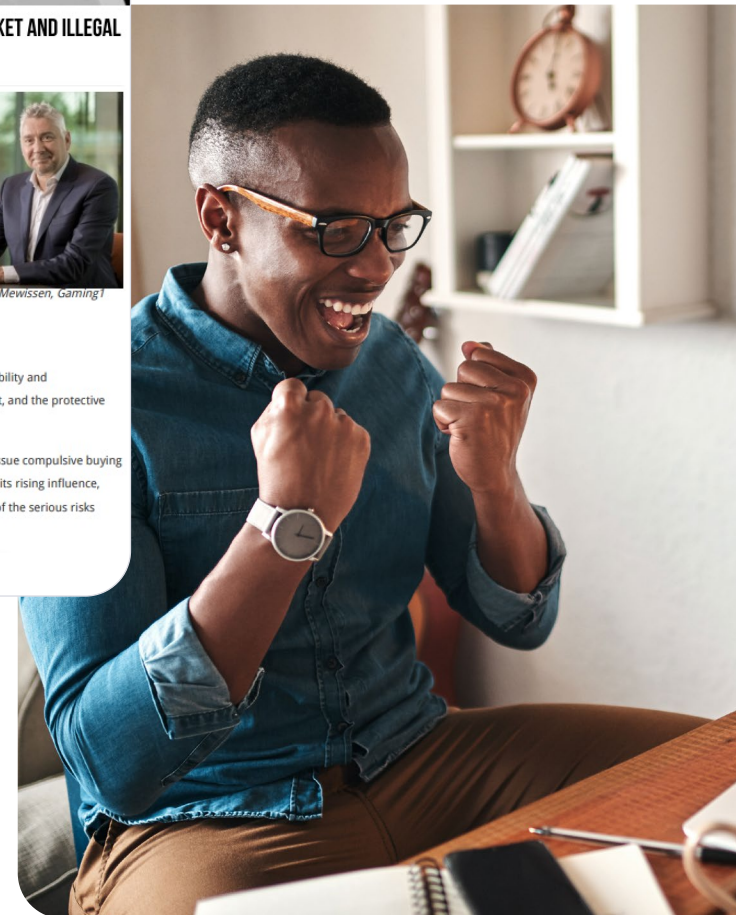
However, as highlighted by Gaming1 CEO Emmanuel Mewissen below, this evolution has also led to new consumer behaviours that must be collectively addressed to avoid unfairly stigmatising the gaming industry.

With the gambling industry front of mind, Mewissen notes that a lack of healthy visibility and competitiveness is detrimental to channelling consumers into the legal environment, and the protective measures that are subsequently in place.

In conversation with SBC News, a far reaching conversation looks at how grave an issue compulsive buying is, adopts a home market focus to assess black market threats and how to wipe out its rising influence, details what more regulators could be doing and touches on if players are mindful of the serious risks posed by visiting such entities.



Emmanuel Mewissen, Gaming1 CEO



Parallèlement, nous nous engageons à sensibiliser le public et les décideurs politiques à cette problématique en publiant régulièrement des articles dans les médias. En mettant en lumière les risques liés aux plateformes non régulées – absence de protection des joueurs, non-respect des limites d'âge, exposition accrue aux fraudes – nous contribuons à un débat éclairé et à une meilleure compréhension des enjeux de la régulation du secteur.

CONFÉRENCE BAGO « STAY SHARP, PLAY SAFE : PROTECTING PLAYERS IN THE DIGITAL ERA »

En novembre, la Safer Gambling Week a mis en avant l'importance du jeu responsable à l'échelle européenne. À cette occasion, BAGO a organisé sa conférence annuelle sur la sécurité des joueurs, avec un focus particulier sur le rôle clé de la technologie dans la promotion de pratiques de jeu plus sûres.

Aux côtés d'experts du secteur, tels que l'European Gaming and Betting Association (EGBA), Jean-Christophe Choffray (Deputy CEO de GAMING1) et Emmanuel Mewissen (CEO de GAMING1) ont pris la parole pour souligner comment les opérateurs privés veillent à la protection des joueurs tout en respectant leurs obligations de vigilance.

Cet événement a été l'occasion de réaffirmer notre engagement à toujours placer la sécurité et la responsabilité au cœur de nos pratiques.

GAMING1 EST CERTIFIÉ ISO27001 DEPUIS 2018

En 2024, nous avons renouvelé notre certification ISO 27001 :2022, la dernière version en vigueur de la norme. Cette certification, accompagnée d'audits annuels de surveillance de nos processus et méthodes de contrôle, témoigne de notre engagement constant à garantir la protection des données personnelles et confidentielles de nos utilisateurs. Elle nous permet non seulement d'optimiser la sécurité des informations au sein de notre organisation chaque année, mais aussi de renforcer nos défenses contre les cyberattaques et les violations de données.

“

EN NOUS APPUYANT SUR UNE
PLATEFORME D'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE SPÉCIALISÉE DANS
L'ANALYSE DES MARCHÉS EN LIGNE, NOUS
SURVEILLONS ET CARTOGRAPHIONS
EN TEMPS RÉEL LA PRÉSENCE DES
OPÉRATEURS ILLÉGAUX.



Plan d'action pour l'avenir

Actions clés	Description	Objectif en progression	Résumé des progrès en 2024
Augmenter le taux de participation aux formations Jeu Responsable	Depuis 2021, chaque nouvel employé suit une formation complète sur le jeu responsable, qui doit ensuite être renouvelée chaque année. Notre objectif est d'atteindre un taux de participation d'au moins 80 % par an.	Oui	Cette année, l'équipe a repensé entièrement le programme de formation, en le structurant en trois niveaux selon le degré d'interaction des collaborateurs avec les joueurs. Cette année, le taux de participation a atteint 67,04 %, un premier pas vers notre objectif ambitieux.
Renforcer les outils de modération	Nos outils de modération évoluent chaque année pour mieux répondre aux besoins des joueurs et leur offrir toujours plus de contrôle sur leur pratique.	Oui	En 2024, nous avons introduit une notification de temps de jeu ainsi qu'un rapport détaillé de l'activité personnelle des joueurs. Pour 2025, la cellule Jeu Responsable prévoit d'aller encore plus loin en déployant deux nouvelles fonctionnalités majeures : la limitation par mise et l'exclusion par type de jeu.
Faire évoluer en continu notre stratégie Jeu Responsable	Protéger nos joueurs des risques liés au jeu est une responsabilité essentielle. C'est pourquoi nous déployons sans relâche de nouveaux outils, renforçons nos politiques et multiplions les actions de sensibilisation pour lutter contre cette problématique.	Oui	Le lancement de ROBIN nous permet d'asseoir notre stratégie en matière de jeu responsable. Nous poursuivons nos efforts pour offrir un soutien toujours plus personnalisé et réactif dès la détection du moindre signe de comportement à risque.

Notre performance

UN SERVICE CLIENT À L'ÉCOUTE DES JOUEURS

Notre engagement auprès des joueurs se traduit par une assistance accessible et réactive. Notre service client est disponible 7 jours sur 7, de 8h à 3h, par e-mail et par chat, avec un délai de réponse moyen de 12 minutes. Après chaque interaction, une enquête de satisfaction est envoyée afin d'évaluer la qualité de nos services. En 2024, nos efforts ont été récompensés par des scores de satisfaction élevés :

- Support par e-mail : 77,7 %
- Support par chat : 83,91 %

	2022	2023	2024
Taux de satisfaction du support par e-mail*	76,33 %	79,10 %	77,7 %
Taux de satisfaction du support par chat*	79,81 %	80,10 %	83,91 %

*Données moyennes relevées pour l'opération Circus.be

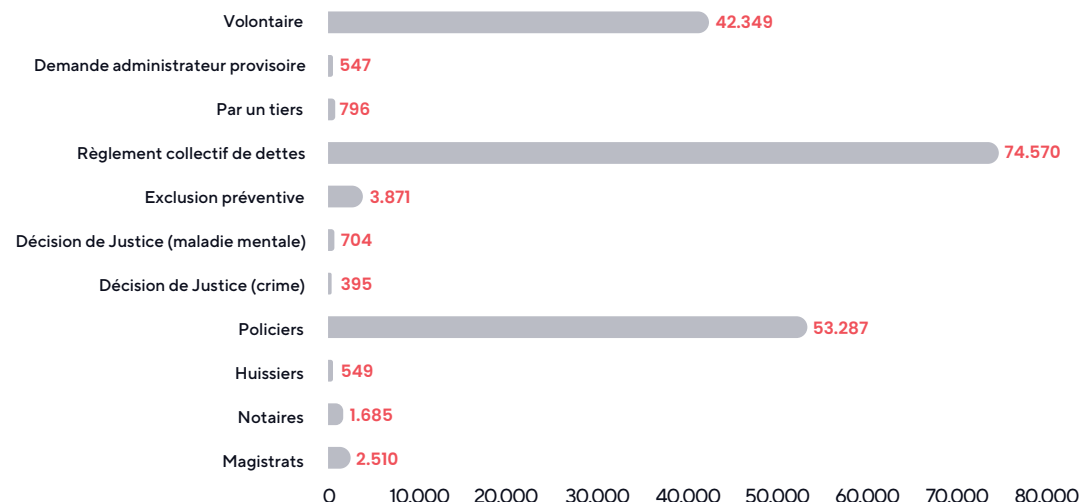
12 Min
DÉLAI DE RÉPONSE
MOYEN

118 020
TENTATIVES DE CONNEXION
BLOQUÉES

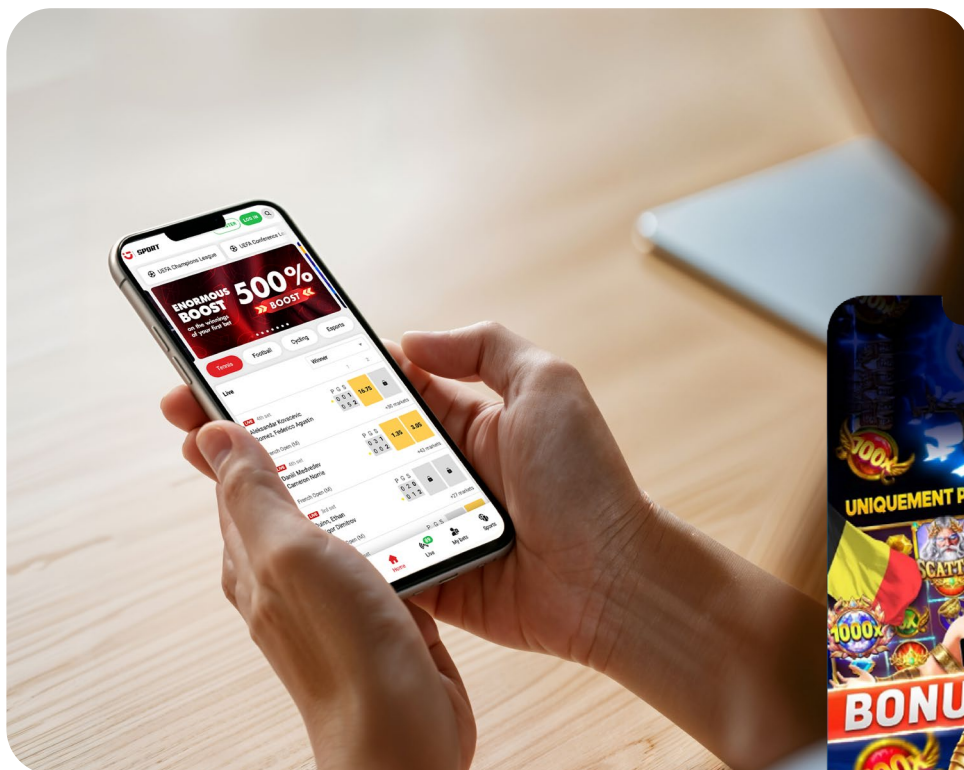
UN SYSTÈME D'INTERDICTION DE JEU

Dans le cadre de la protection des joueurs vulnérables, nous nous appuyons sur des systèmes d'interdiction de jeux. Par exemple, en Belgique, le système EPIS, base de données électronique du SPF Justice, permet de centraliser les informations sur les joueurs exclus, qu'ils soient auto-exclus, exclus par la Commission des jeux de hasard, leur profession (magistrats, policiers, etc.), ou par décision judiciaire. Ce contrôle a lieu non seulement lors de l'inscription, mais également à chaque visite ou connexion.

Grâce à ce dispositif, GAMING1 détecte automatiquement toute tentative de connexion à ses plateformes belges par des joueurs inscrits sur la liste EPIS, toutes bloquées grâce à notre système de détection. Un dispositif similaire est également déployé aux Pays-Bas, en Suisse, en Espagne et au Portugal, garantissant ainsi un environnement de jeu responsable et conforme aux réglementations locales.



Source : Commission des Jeux de hasard, NOËL, X., & DEVOS, G. (2022). Enquête auprès des joueurs autoexclus à l'aide d'EPIS en Belgique.



1055

SIGNALEMENTS
À LA COMMISSION
EN 2023 ET 2024

16

SITES SANS LICENCES
EN BELGIQUE PARMI
LES PLUS FRÉQUENTÉS

NOTRE LUTTE CONTRE LES SITES ILLÉGAUX

Il est ressorti de notre étude réalisée en collaboration avec Yield Sec durant le mois de juin 2024 que 16 des 25 sites de jeux d'argent les plus fréquentés en Belgique fonctionnent sans licence, captant plus de 60 % du trafic. Ce constat souligne l'urgence de renforcer la lutte contre ces plateformes qui échappent à toute régulation et ne garantissent aucune protection aux joueurs.

En tant qu'opérateur légal soucieux de l'intégrité du secteur des jeux d'argent et de la protection des consommateurs, nous signalons à la Commission des jeux de hasard les publicités pour des plateformes illégales. Ceci est fait dans l'espoir sincère que des actions concrètes soient prises dès que possible pour contrer l'influence croissante des opérateurs illégaux. En 2023 et 2024, nous avons soumis un total de 1 055 signalements à la Commission.

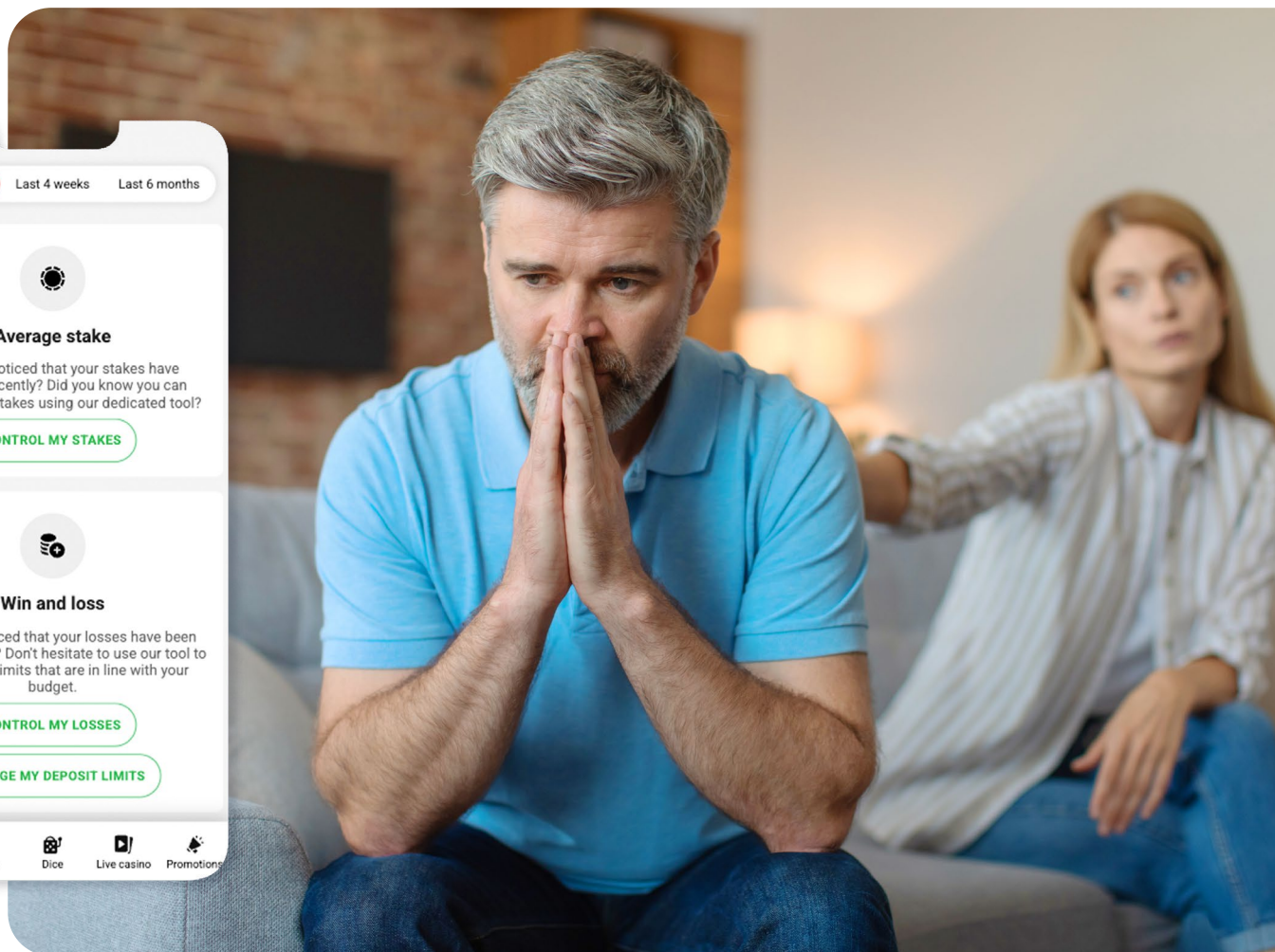
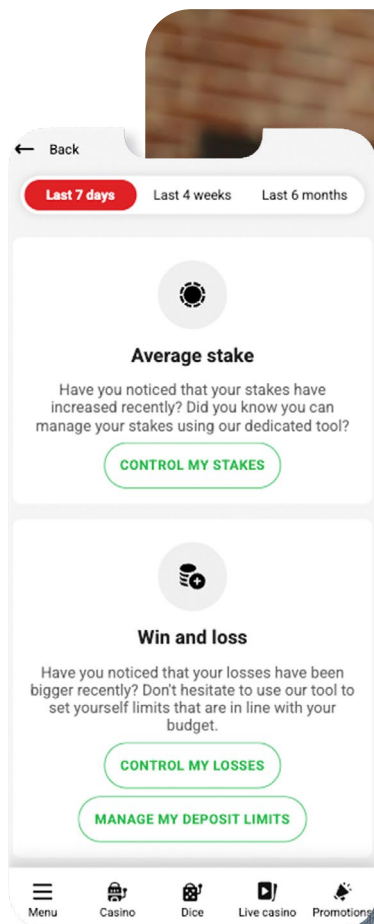
“

NOTRE APPROCHE REPOSE SUR UNE PRÉVENTION ACTIVE, CAR NOUS N'AVONS AUCUN INTÉRÊT À CE QUE NOS JOUEURS RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS LIÉES À UNE ASSUÉTUDE NON MAÎTRISÉE.

NOTRE INTERVENTION AUPRÈS DES JOUEURS À RISQUE

En fonction du niveau de risque du joueur, nos équipes adaptent l'accompagnement pour proposer un suivi plus ou moins personnalisé. L'objectif est de maintenir les joueurs dans des pratiques de jeu socialement responsables, correspondant aux catégories 0 à 3, tout en respectant leurs préférences, leur mode de vie et leurs capacités individuelles.

Notre approche repose sur une prévention active, car nous n'avons aucun intérêt à ce que nos joueurs rencontrent des difficultés liées à une assuétude non maîtrisée, qui entraîneraient des conséquences tant pour eux que pour leurs proches.



NOS COLLABORATEURS

En tant qu'opérateur de jeux d'argent, aussi bien dans nos établissements de jeux qu'en ligne, nous nous appuyons sur des talents et des idées innovantes pour assurer notre succès. Nos équipes couvrent un large éventail de métiers, allant des collaborateurs travaillant dans nos casinos et salles de jeux aux représentants commerciaux, en passant par les employés administratifs et développeurs. Ils sont le moteur de notre activité et contribuent chaque jour à son dynamisme.

Leur bien-être est au cœur de nos préoccupations. C'est pourquoi nous nous engageons à leur offrir un environnement de travail stimulant et épanouissant, où chacun peut développer ses compétences, atteindre ses ambitions et être reconnu tout au long de sa carrière chez GAMING1.



team spirit

well-being

respect

```
function(t,e,n)
{
  this.$viewReferrer=this.$route?this.$route:{a:{id}};i=[]
  this.$length++;a.parts[c]();delete[a.id]();var v=function()
  {
    in("n")}}(),function(t,e){t.exports=function(t,e,n,r,i,s)
    {
      >fault;"object"===c&&"function"!==c||(o=t,a=t.default)
      :a=tRenderFns.e.staticRenderFns,u._compiled=i0
      :a=t||this.$node&&this.$node.ssrContext||this.parent
      :JE_SSR_CONTEXT||(t=_VUE_SSR_CONTEXT_),r&&r.call(this,t)
      :rRegister=1):r&&(l=r),l}(var f=u.functional,h=f?u.
```

Évaluation des impacts, risques et opportunités liés à la protection des joueurs



1. EFFETS SUR LA QUALITÉ DE VIE DE NOS COLLABORATEURS



RISQUES

- Dysfonctionnements opérationnels impactant l'efficacité et la continuité des activités
- Turnover élevé entraînant une perte de compétences et des coûts de recrutement accrus
- Climat social dégradé pouvant mener à des tensions internes ou à des grèves
- Risques juridiques liés à d'éventuels litiges ou contentieux



OPPORTUNITÉS

- Renforcer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs
- Attirer et fidéliser les meilleurs talents
- Améliorer la réputation et l'image employeur, un atout clé dans un marché compétitif
- Optimiser la productivité et la performance globale grâce à des équipes motivées et bien accompagnées

2. OFFRIR UNE CULTURE INCLUSIVE ET ÉQUITABLE



OPPORTUNITÉS

- Déployer une politique DEI structurée afin de favoriser l'égalité des chances et la diversité au sein des équipes
- Renforcer la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable et engagé
- Soutenir le développement de la marque à l'international en répondant aux attentes sociétales et aux standards mondiaux
- Stimuler la performance et l'innovation en encourageant des perspectives variées et une collaboration enrichie

3. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX



RISQUES

- Exposition à des poursuites judiciaires en cas de non-respect des réglementations
- Atteinte à la réputation et perte de confiance des parties prenantes



OPPORTUNITÉS

- Renforcer la surveillance et les contrôles auprès de nos fournisseurs pour garantir le respect des droits humains et des normes éthiques

Notre engagement

Chez GAMING1, nous incarnons cinq valeurs essentielles : Team Spirit, Audace, Performance, Plaisir et Intégrité. Ces principes guident notre culture d'entreprise et sont partagés à tous les niveaux de l'organisation.

L'intégrité est au cœur de notre engagement envers nos collaborateurs. Nous mettons un point d'honneur à garantir un environnement de travail sain et épanouissant, en veillant à leur bien-être mental et social. Ces engagements sont formalisés et articulés dans notre *Code de Conduite*, qui définit les principes et responsabilités de GAMING1.

LA NON-DISCRIMINATION

GAMING1 rejette toute forme de discrimination, directe ou indirecte. Nous veillons à ce qu'aucune pratique discriminatoire n'ait lieu, que ce soit lors du recrutement, dans la gestion des carrières ou dans toute autre prise de décision. Cet engagement s'étend également à nos interactions avec des tiers, garantissant une éthique irréprochable dans l'ensemble de nos relations professionnelles.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET SANS HARCÈLEMENT

Nous avons la responsabilité d'assurer un climat de travail respectueux et exempt de tout harcèlement, intimidation ou humiliation. Tout comportement inapproprié est strictement interdit. Nos collaborateurs disposent de ressources dédiées, notamment le service des Ressources Humaines et leur ligne hiérarchique, pour signaler toute situation problématique. Des mesures adaptées sont prises en fonction de chaque cas.



CHEZ GAMING1, AUCUN CRITÈRE D'ÂGE, DE SEXE, D'ORIGINE ETHNIQUE, DE HANDICAP, D'ORIENTATION SEXUELLE, D'IDENTITÉ DE GENRE, DE CROYANCES OU D'APPARTENANCE POLITIQUE OU SYNDICALE N'INFLUENCE NOS DÉCISIONS.

LA DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous valorisons la diversité, que ce soit au sein de nos équipes ou dans nos relations commerciales. Chez GAMING1, aucun critère d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de handicap, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de croyance ou d'appartenance politique ou syndicale n'influence nos décisions. Nous respectons également le pluralisme religieux et la liberté de chacun d'adhérer à un courant de foi.

Nos recrutements sont exclusivement basés sur les qualifications, les compétences et l'attitude des candidats. Nous veillons à offrir à chacun des opportunités de développement professionnel équitables, favorisant ainsi un environnement de travail inclusif et équilibré.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DIALOGUE SOCIAL

Nous créons des conditions de travail propices à l'écoute et au dialogue. Nos collaborateurs ont la possibilité d'exprimer librement leurs opinions et d'échanger avec la direction via des outils et processus dédiés.

Nous respectons pleinement le droit des employés d'adhérer ou non à un syndicat et de s'associer librement. Conformément à la législation en vigueur, nous reconnaissons leur droit à la négociation collective et nous nous engageons à maintenir un environnement de travail ouvert et basé sur le respect mutuel.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Garantir un cadre de travail sûr et sain est une priorité. Nous respectons strictement les normes européennes en matière de sécurité et de santé, et mettons en place les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels.

Nous nous engageons également à assurer des conditions de travail équitables, notamment en matière de salaires et d'horaires. Toutes nos pratiques sont conformes aux exigences légales nationales, et nous refusons toute exploitation abusive du temps de travail. L'ensemble des collaborateurs du Groupe sont en outre couverts par des conventions collectives, adaptées au pays dans lequel ils exercent leur activité, garantissant ainsi des droits sociaux renforcés et un cadre de dialogue social structuré.

RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

GAMING1 adhère aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'aux lignes directrices des Nations Unies et de l'OCDE.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la traite des êtres humains, du travail des enfants et du travail forcé. Un « enfant » est défini comme toute personne âgée de moins de 15 ans. Nos fournisseurs sont tenus de respecter ces mêmes standards, sans aucune exception.

Nous encourageons nos collaborateurs à signaler toute violation de ces principes et prenons des mesures immédiates en cas de non-respect, pouvant aller jusqu'à la rupture des relations avec les parties concernées.



Nos actions

GAMING1 EST CERTIFIÉ TOP EMPLOYER

Depuis trois ans, nous sommes fiers de figurer parmi les Top Employers, une certification reconnue à travers le monde et décernée par le Top Employers Institute. Cette distinction, obtenue après une évaluation rigoureuse de nos pratiques RH, récompense notre engagement à offrir un environnement de travail épanouissant et motivant. Elle reflète notre volonté d'évolution continue et nous permet de nous démarquer auprès des meilleurs talents.

DIALOGUE SOCIAL

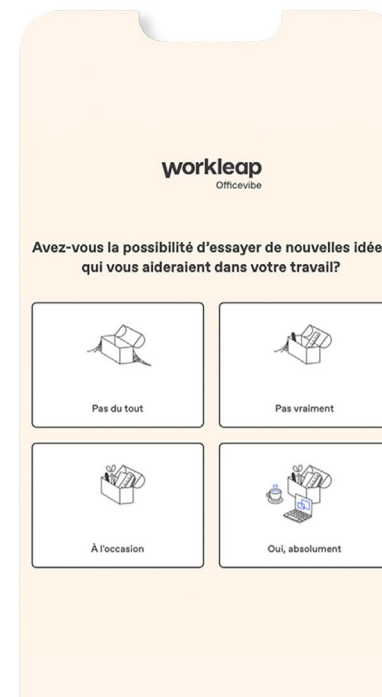
Nous accordons une grande importance à l'écoute de nos employés, en favorisant des interactions directes et indirectes à travers divers processus qui guident nos décisions.

Le principal canal de feedback est notre plateforme Officevibe, qui envoie chaque semaine des sondages à l'ensemble de nos employés. Ces enquêtes nous permettent de recueillir des retours tout au long de l'année et d'évaluer en temps réel le taux d'engagement des équipes. Grâce à des questions ouvertes et fermées, les employés peuvent exprimer librement et de manière anonyme leurs ressentis et recevoir des réponses de leurs supérieurs, facilitant ainsi une meilleure compréhension de leurs attentes et besoins.

En complément, nous avons instauré le ComExpresso, un moment d'échange en tête-à-tête entre un collaborateur et le directeur de son choix, organisé un vendredi matin sur deux. Cet espace de discussion informel permet à chacun d'exprimer ses suggestions, incompréhensions, commentaires et idées d'amélioration.

Nous collaborons également avec les représentants des employés. Au siège social, ces derniers, élus par leurs pairs, siègent dans deux instances : le Comité d'Entreprise et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Ces organes se réunissent au moins une fois par mois pour aborder des sujets économiques et sociaux, tels que les conditions de travail, les risques professionnels et le bien-être au travail. Dans nos autres bureaux, plus petits, le dialogue s'effectue directement avec les collaborateurs.

Enfin, nous organisons chaque mois un petit-déjeuner d'entreprise au siège social, accessible également à distance par Teams. Ce rendez-vous convivial est l'occasion pour les employés d'échanger autour d'un café et d'un croissant tout en écoutant nos directeurs partager les temps forts de l'activité, les évolutions stratégiques, les chiffres clés et les projets en cours de l'entreprise.



UN ONBOARDING PENSÉ POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Tout au long de l'année, nous avons le plaisir d'accueillir de nouveaux collaborateurs. Pour leur offrir le meilleur départ possible, nous avons mis en place un processus d'onboarding structuré autour de trois objectifs :

- **Faciliter l'intégration à la culture d'entreprise** afin que chaque collaborateur se sente rapidement à l'aise et impliqué.
- **Rendre les nouveaux employés rapidement opérationnels** en leur donnant une vision claire des outils et ressources à leur disposition.
- **Assurer une montée en compétences efficace** grâce à des formations adaptées à leur rôle et à notre environnement.

Dès leur premier jour, une série de rencontres permet aux nouveaux arrivants de s'immerger dans l'univers de GAMING1. Accueillis par leur manager, ils sont ensuite accompagnés par l'équipe RH pour une introduction complète. Au programme : présentation de notre culture et de notre philosophie d'entreprise, rencontre avec un sponsor dédié pour faciliter l'intégration, formation IT pour la configuration du matériel et la prise en main des outils internes, visite des locaux pour une meilleure orientation et présentation de leur équipe.



Plusieurs fois par an, nous organisons également un Welcome Day, une journée dédiée aux nouveaux collaborateurs. Lors de cet événement, les fondateurs de GAMING1 et certains membres du Comité de Direction présentent en détail notre vision, notre mission et nos valeurs, ainsi que le fonctionnement global de nos départements. Pour une immersion complète, cette session est suivie d'une visite sur site d'une salle de jeux et d'un casino avec la présentation de nos produits.

L'intégration ne s'arrête pas à la première journée. Deux entretiens clés permettent d'accompagner chaque nouvel arrivant dans ses premiers mois. Après un mois, un entretien d'étonnement est organisé avec le collaborateur, son manager et le recruteur afin de recueillir ses premiers retours et ajuster son parcours si nécessaire.

Entre quatre et cinq mois après son arrivée, un entretien d'intégration vient clôturer le processus d'onboarding. C'est un moment privilégié pour faire le bilan, valoriser les réussites et définir les prochains objectifs de développement, en vue d'une autonomie totale du collaborateur.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

GAMING1 est le leader de l'industrie du jeu en Belgique et ambitionne de devenir un acteur européen de premier choix en matière d'offre de jeu d'argent. Pour atteindre cet objectif, nous investissons dans nos talents et les accompagnons dans leur développement personnel et professionnel.

Dès leur arrivée, chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un programme de formation préparé sur mesure par son manager, afin de lui donner toutes les clés pour maîtriser son poste et collaborer efficacement avec les équipes et départements concernés.

Ensuite, nous proposons chaque année à nos collaborateurs un plan de formation regroupant l'ensemble des sessions organisées chez GAMING1. Certaines formations, essentielles à notre culture et à notre expertise, sont dispensées à l'ensemble des employés, tandis que d'autres sont adaptées aux spécificités de chaque rôle.

En complément de notre offre interne, nous allouons un budget individuel de 500 € par an pour les demandes de formation spécifiques, permettant à chacun d'enrichir ses compétences selon ses besoins.

Enfin, une revue salariale annuelle est réalisée entre chaque collaborateur et son manager. Ce moment d'échange permet de clarifier les ambitions, d'évaluer l'atteinte objectifs précédents, de vérifier que le collaborateur incarne les valeurs de l'entreprise, de fixer de nouveaux objectifs et d'identifier d'éventuels besoins en formation.

500 €

DE BUDGET
FORMATION PAR
PERSONNE

32,67 %

DE REPRÉSENTATION
FÉMININE AU SEIN DE
NOTRE HUB LIÉGEOIS

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

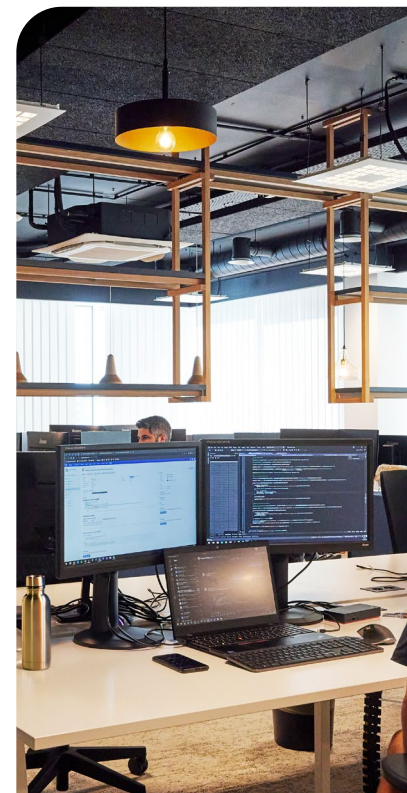
Chez GAMING1, la diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de notre identité. Nous plaçons les compétences et le potentiel au centre de notre approche de recrutement, sans distinction d'origine, de culture ou de genre. Cette ouverture nous permet de constituer une équipe riche en profils variés, tant en termes de nationalités que de parcours. En témoignent nos chiffres : la représentation féminine atteint 32,67 %, bien au-dessus de la moyenne du secteur informatique, estimée à 20 %.

Nous collaborons également avec *Passwerk*, une entreprise qui valorise les compétences des personnes du spectre autistique. Depuis février 2023, deux consultants ont rejoint notre équipe de contrôle qualité en tant que testeurs, apportant leur expertise et enrichissant notre collectif.

Notre environnement de travail reflète avant tout notre culture : ouvert, inclusif et propice à l'épanouissement de chacun, en laissant les talents s'exprimer pleinement et contribuer à notre succès.

“

NOUS PROPOSONS CHAQUE ANNÉE À NOS COLLABORATEURS UN PLAN DE FORMATION REGROUPANT L'ENSEMBLE DES SESSIONS ORGANISÉES CHEZ GAMING1.



UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AGRÉABLE ET ERGONOMIQUE

Chez GAMING1, nous sommes convaincus que l'environnement de travail est un levier essentiel de créativité et de performance. C'est dans cet esprit que nous avons conçu nos hubs, des espaces pensés pour encourager la collaboration et la flexibilité. Chaque collaborateur peut choisir librement son cadre de travail en fonction de ses besoins : zones de projet, espaces collaboratifs, bureaux privés, salles d'appels vidéo, salles de réunion traditionnelles ou modulables, ainsi que des espaces dédiés au brainstorming.

Au-delà de ces espaces fonctionnels, nous avons intégré des lieux propices au bien-être et à la détente, comme une salle zen, des bars à café, un espace de jeu, une terrasse, des douches et bien plus encore. Cet aménagement reflète pleinement notre culture managériale fondée sur la confiance, l'autonomie et la responsabilité.

Pour accompagner nos équipes au quotidien, nous mettons également à leur disposition une gamme de services, incluant des cours de sport, un service de conciergerie, la livraison de colis, ainsi que des boissons et fruits gratuits. L'accessibilité étant une priorité, nos hubs ont été conçus pour garantir un environnement inclusif, accessibles aux personnes en situation de handicap.

Enfin, nous accordons une attention particulière à l'ergonomie des postes de travail. Une analyse des risques liés aux écrans a été réalisée, complétée par des sessions de formation et des démonstrations pratiques afin d'optimiser le confort et la posture de nos collaborateurs.

SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

Notre Comité de Sécurité et de Bien-être a renforcé son engagement en matière de prévention et de protection des employés en organisant des formations aux premiers secours, à la sécurité incendie et à la sécurité électrique. Ces sessions ont permis de former des collaborateurs capables d'intervenir rapidement en cas d'urgence.

Pour faciliter leur identification, les secouristes portent désormais un badge vert, tandis que les responsables en cas d'urgence arborent un badge rouge. Un programme de recyclage régulier est également prévu afin de maintenir leurs compétences à jour.

Par ailleurs, nous avons désigné deux personnes de confiance, disponibles à tout moment pour accompagner nos employés en cas de difficultés personnelles ou professionnelles. Leur rôle est d'offrir une écoute bienveillante, un soutien confidentiel et, si nécessaire, d'orienter vers des ressources adaptées.

Toujours dans cette optique de bien-être au travail, nous mettons également à disposition des coachs externes pour accompagner nos collaborateurs sur des problématiques spécifiques, telles que le manque de confiance en soi, les difficultés de communication ou la gestion du stress. Cette aide peut être sollicitée directement par l'employé ou recommandée par son manager lorsque cela semble bénéfique.

Enfin, la plupart de nos employés bénéficient d'une couverture santé d'entreprise incluant une assurance maladie et accidents du travail, ainsi que des congés familiaux et parentaux. Pour favoriser un équilibre optimal entre vie professionnelle et personnelle, nous offrons également la possibilité de télétravailler jusqu'à 50 % du temps et proposons des horaires flexibles adaptés aux besoins de chacun.



QUALITÉ DE VIE CHEZ GAMING1

Nous sommes profondément convaincus que l'épanouissement et la satisfaction de nos employés jouent un rôle essentiel dans la réussite collective. Afin de favoriser un environnement de travail agréable et de renforcer la cohésion d'équipe, nous avons mis en place une série d'initiatives qui enrichissent l'expérience professionnelle au sein de GAMING1. Voici quelques-unes de ces actions :

- **Des pauses santé** : Nous proposons des fruits frais chaque jour et offrons une soupe gratuite tous les jeudis d'hiver pour une pause réconfortante.
- **Boissons saines et responsables** : Nous proposons une sélection de boissons gratuites, choisies pour leur faible teneur en sucre et leur impact environnemental.
- **Encouragement à la pratique sportive** : Nous remboursons les frais d'inscription aux défis sportifs pour motiver nos collaborateurs à rester actifs.
- **Moments conviviaux** : Nous organisons régulièrement des événements après le travail pour permettre à nos équipes de se détendre et de renforcer les liens sociaux.
- **Célébrations et reconnaissances** : Nous marquons chaque célébration importante avec des gestes attentionnés, et organisons des activités de team-building pour favoriser la collaboration.
- **Initiatives sportives** : Nous organisons des événements sportifs pour promouvoir la santé physique et créer des moments de convivialité.

- **Activités d'été** : Nous proposons des activités ludiques en anglais pendant l'été pour allier détente et apprentissage.

Ces initiatives témoignent de notre volonté de favoriser un environnement de travail équilibré et stimulant, où chaque collaborateur peut s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel.

TOUS ACTIONNAIRES

En 2024, GAMING1 a lancé un projet ambitieux intitulé « Tous Actionnaires », offrant à ses collaborateurs et freelancers basés en Belgique la possibilité de devenir actionnaires du Groupe. Ce programme permet aux employés éligibles d'investir dans l'entreprise en achetant des actions d'une valeur de 500 €, 1 000 € ou 1 500 €, avec un potentiel de fructification sur une période de 8 ans.

L'objectif est d'offrir à nos collaborateurs l'opportunité de profiter des bénéfices liés au développement de l'entreprise, en générant des intérêts en fonction de l'évolution du cours de l'action. Ce programme permet également de renforcer l'implication des employés dans la réussite du Groupe, en leur donnant une participation directe au capital de l'entreprise. Il s'agit d'une opportunité unique de faire partie de l'histoire de GAMING1 et de contribuer activement à sa croissance. À partir de 2025, cette initiative sera progressivement ouverte à l'ensemble de nos collaborateurs à l'international, afin de faire bénéficier tous les talents du Groupe de cette dynamique collective.





TOUS ACTIONNAIRES, C'EST QUOI ?



La possibilité pour nos collaborateurs d'investir dans le groupe et de devenir actionnaire – évoluer de membres d'une équipe vers des véritables partenaires business



Une opportunité unique d'entrer dans l'histoire du groupe



Être plus que jamais acteur du succès de GAMING1 en partageant un objectif commun



Le partage des succès financiers



Plans d’actions pour l’avenir

Actions clés	Description	Objectif en progression	Résumé des progrès en 2024
Augmenter le nombre moyen d'heures de formation par employé	Nous accordons une grande importance à la formation continue de nos employés, afin de les maintenir à jour sur les dernières réglementations, tendances et pour maximiser leur performance. En 2024, nous avons pour objectif d'atteindre un minimum de 3 jours de formation par employé en Belgique, 40 heures par employé au Portugal, et 20 heures en Espagne.	Oui	Plusieurs formations ont été repensées et redéveloppées afin de répondre aux besoins actuels. Un plan de formation annuel est mis en place, détaillant l'ensemble des sessions proposées. À l'avenir, nous souhaitons également étoffer notre offre avec davantage de formations sur le bien-être et la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) pour renforcer notre culture interne.
Développer des parcours de carrière pour certaines fonctions clés	Certaines fonctions et talents clés bénéficient de possibilités d'évolution, et pour aider nos collaborateurs à visualiser clairement leurs perspectives de croissance, nous développons actuellement des parcours de carrière adaptés. Ces parcours fourniront un cadre de développement personnalisé, donnant à chaque employé une meilleure compréhension de son potentiel de progression au sein de l'entreprise.	Oui	Ce projet est en cours de développement en collaboration avec les managers et les ressources humaines, et vise à offrir plus de transparence et de soutien à nos talents pour qu'ils puissent envisager et planifier leur avenir professionnel avec confiance.
Promouvoir la transparence salariale	Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité salariale, nous prévoyons de nous conformer à la directive européenne sur la transparence des rémunérations. L'objectif est de renforcer la transparence des pratiques salariales et d'assurer une meilleure égalité entre tous nos employés.	Non	Actuellement, nous ne communiquons pas les fourchettes salariales lors des offres d'emploi, ni ne mettons à disposition les grilles salariales internes. Nous travaillons à rendre ces informations accessibles à tous, dans un souci d'équité et de transparence.

Notre performance

GAMING1 EST TOP EMPLOYER

Cette année, nous avons atteint des résultats exceptionnels avec un score global de 79,51 %, consolidant ainsi notre place parmi les meilleurs employeurs, grâce à notre engagement envers un environnement de travail inclusif, innovant et éthique.

- **92,26 % en acquisition de talents** : Nous attirons les meilleurs profils en mettant en place des processus de recrutement innovants et équitables, ce qui nous permet de diversifier et d'enrichir nos équipes.
- **87,69 % pour l'intégration des nouveaux employés** : Nous garantissons une intégration fluide et inclusive, afin que chaque employé se sente accueilli et à l'aise dès le premier jour.
- **85,41 % pour la rémunération et la reconnaissance** : Nous valorisons nos collaborateurs grâce à des initiatives telles que notre système de partage des bénéfices, encourageant ainsi la réussite collective.

Nous restons déterminés à nous améliorer continuellement, en visant toujours plus haut pour offrir un environnement de travail où chaque employé peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre succès.

	2022	2023	2024
Score global Top Employer	76 %	76,86 %	79,51 %

ENQUÊTE DE SATISFACTION

À la suite de nos sondages hebdomadaires, nous avons calculé notre eNPS (*Employee Net Promoter Score*), qui s'élève à 17 sur une échelle allant de -100 à +100. Ce score nous place dans la catégorie « Très bien », avec plus de 30 % de promoteurs au sein de GAMING1. Les domaines où nos collaborateurs se sentent le plus épanouis sont :

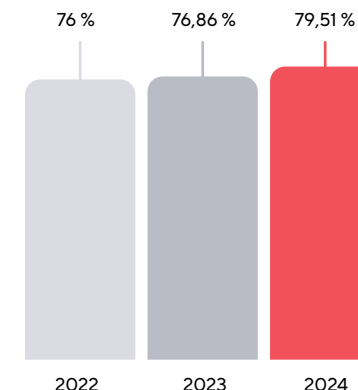
- La relation avec leur gestionnaire (8,2/10) ;
- La relation avec leurs pairs (7,7/10) ;
- Leur bonheur général au travail (7,3/10).

La satisfaction globale des employés s'élève à 7,2/10 pour 2024. Ces données sont régulièrement suivies et analysées afin de mettre en place des initiatives concrètes pour améliorer le bien-être de nos collaborateurs et augmenter ces scores.

Bien que la comparaison entre les années soit compliquée en raison de l'évolution du système de score de l'eNPS chez GAMING1, nous restons déterminés à nous améliorer continuellement.

	2022	2023	2024
eNPS	4,2/5	Non mesuré	17
Taux de participation à l'enquête	53 %	Non mesuré	57 %

Score global Top Employer



7,2/10

SATISFACTION GLOBALE
DES EMPLOYÉS

79,51 %

SCORE GLOBAL
TOP EMPLOYER

17

SCORE ENPS
EN 2024

57 %

TAUX DE PARTICIPATION
À L'ENQUÊTE

8,71 %

ÉCART SALARIAL HOMMES/
FEMMES CHEZ GAMING1

13 %

ÉCART SALARIAL MOYEN
HOMMES/FEMMES

LES CHIFFRES CLÉS CONCERNANT NOS EFFECTIFS

Ces quelques chiffres clés reflètent une stabilisation de notre dynamique de recrutement, ce qui peut être attribué à notre choix stratégique de fermer nos opérations hors Europe pour nous concentrer sur nos marchés principaux : la Belgique, les Pays-Bas, la France, la Suisse, l'Espagne et le Portugal. Cette réorientation géographique nous a permis de renforcer nos équipes dans ces pays, tout en mettant en lumière la diversité qui caractérise notre entreprise, avec des employés provenant de nombreuses nationalités à travers le monde. Ce phénomène illustre notre engagement constant pour une équipe multiculturelle et inclusive.

Concernant la parité hommes-femmes, nous sommes fiers de constater que la proportion de femmes parmi nos effectifs reste supérieure à la moyenne du secteur. De plus, notre écart de rémunération entre les sexes non ajusté, qui mesure l'écart salarial global entre les femmes et les hommes, s'élève à 8,71 %, soit en dessous de la moyenne européenne de 13 %, ce qui témoigne de notre volonté concrète de réduire les inégalités salariales. Il est important de préciser que cet indicateur ne prend pas en compte les écarts pour des fonctions similaires, mais couvre l'ensemble des salaires au sein de GAMING1.

Enfin, en matière de formation, nous avons observé une diminution du nombre moyen d'heures de formation par employé, mais cette tendance s'explique notamment par l'élargissement du périmètre analysé. Nous restons néanmoins déterminés à faire progresser cette moyenne dans les années à venir, en concentrant davantage nos efforts sur nos filiales pour atteindre nos objectifs.

Nous veillons à ce que chaque action soit alignée avec nos principes de transparence, d'inclusion et d'amélioration continue, dans le but de renforcer encore notre performance collective.

De nombreux autres KPI sont détaillés à la fin de ce rapport, à la page 82.



	2022	2023	2024
Nombre d'employés	1 550	1 390	1 361
Nombre de travailleurs indépendants	Non mesuré	86	81
Nombre de travailleurs fournis par une entreprise tierce	Non mesuré	4 *	31
Nombre de FTE	Non mesuré	1 347,8	1 304,1
Nombre de départs	Non mesuré	488	411,26 (FTE)
Taux de rotation	10,80 % *	35,39 %	31,53 %
Nombre de nationalités	16*	17*	41
Pourcentage de femmes	30,08 %*	36,33 %	32,67 %
Pourcentage de femmes au sein de la direction	14,28 %	7,14 %	7,14 %
Répartition par âge	Non mesuré	• -30 : 28 % • 30-50 : 57 % • 50+ : 15 %	• -30 : 29,09 % • 30-50 : 54,37 % • 50+ : 15,54 %
Pourcentage de CDI	Non mesuré	92,23 %	91,77 %
Écart de rémunération entre les sexes non ajusté	Non mesuré	1,62 % (siège)	8,71 %
Pourcentage d'employés en situation de handicap	0,49 %*	1,15 %	0,95 %
Nombre de promotions, ventilé par sexe	Total : 80	• Femmes : 6 • Hommes : 13	• Femmes : 34 • Hommes : 48
Nombre moyen d'heures de formation par employé	35,8 heures*	32,2 heures*	23,4 heures
Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluations régulières de performance et de développement de carrière	100 %	100 %	100 %
Pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %
Pourcentage des salariés couverts par des représentants de travailleurs	Non mesuré	Non mesuré	68,84 %
Pourcentage des salariés couverts par une protection sociale	Non mesuré	100 %	100 %

* Valeur calculée uniquement pour notre siège social

CONDUITE DES AFFAIRES

GAMING1 adopte une approche proactive pour garantir une conduite des affaires uniforme et éthique sur l'ensemble de ses marchés, en accord avec l'une de nos valeurs clés : l'intégrité. Nous veillons ainsi à renforcer la confiance de nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos employés, investisseurs, partenaires commerciaux, joueurs ou autorités de régulation.

En favorisant une communication ouverte et transparente, nous nous engageons à maintenir et améliorer ces relations essentielles, tout en garantissant un cadre de jeu responsable et conforme aux exigences du secteur.



business
integrity
ethics



```
document;if(typeof DEBUG&&DEBUG){throw new Error  
target: 'node' } in your Webpack config to indicate a server-rendering  
getElementsByName("head"))[0]),h=null,p=0,d=1,m=function(){  
userAgent.toLowerCase();t.exports=function(t,e,n  
o=i[s],a=[o.id];a.refs--;n.push(a);e2(tu(t,e),r(t));i={  
parts:1,length:t).parts[c];delete 1[a.id]]});var v=function()  
function(t,e){t.exports=function(t,e,n,r,i,s)  
t==o&&"function"!=ec||(ont.set.default  
e.staticRenderFns(v,...compiled=10)  
de&&this.$node.ssrContext|this.parent  
...|((t=_VUE_SSR_CONTEXT_),r&&r.call(this,t)  
r&&(l=r),l)(var f=ui.functional,h=f2u  
u.beforeCreateh?l.concat(h,1):l]]  
function s(t,e){return t.set(e[0],e[1]),t}
```

GOUVERNANCE

Évaluation de nos impacts, risques et opportunités liés à nos effectifs

1. PRATIQUES ÉTHIQUES POUR L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES



RISQUES

- Manque de détection de certains incidents pouvant compromettre l'intégrité de l'entreprise



OPPORTUNITÉS

- Renforcer la transparence en matière de conduite des affaires
- Valoriser et mieux communiquer sur nos politiques et formations en éthique
- Construire une image de marque solide, gage de confiance et de crédibilité

2. PROTECTION DES PARTIES PRENANTES EN CAS DE LANCEMENT D'ALERTE



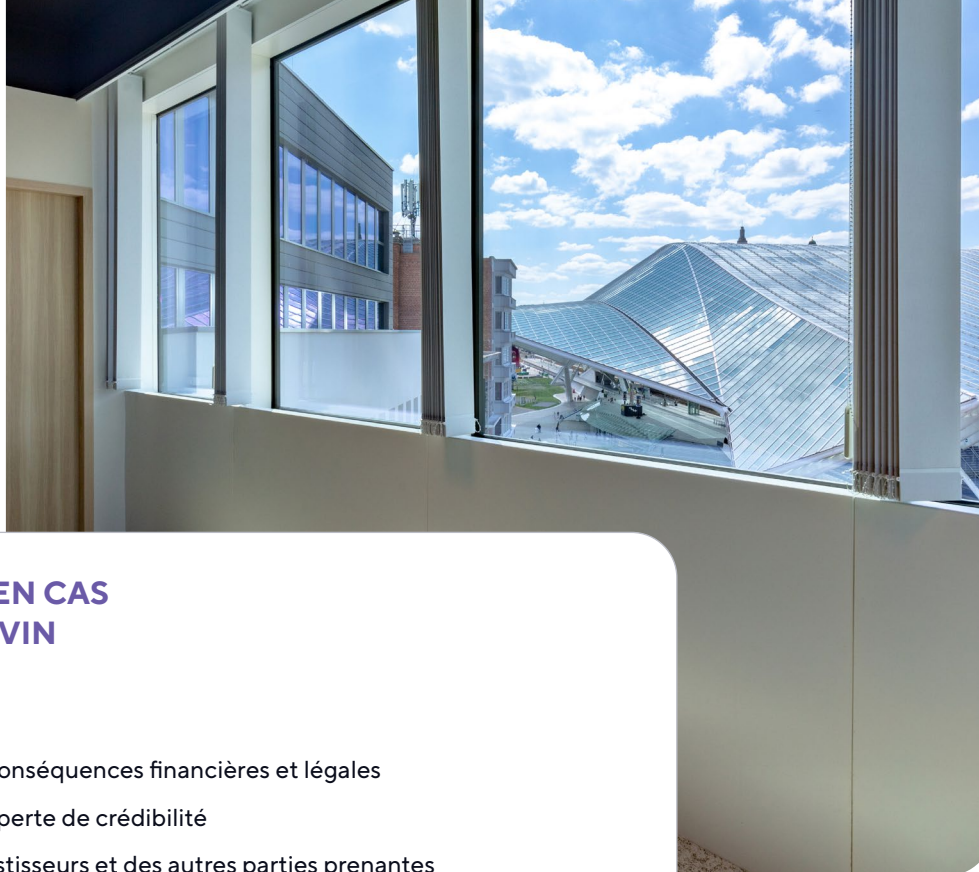
RISQUES

- Non-conformité réglementaire pouvant entraîner des conséquences
- Atteinte à la réputation de l'entreprise
- Risque de sanctions financières



OPPORTUNITÉS

- Renforcer la culture d'entreprise en encourageant un climat de confiance et d'intégrité
- Détecter plus rapidement les problèmes et limiter leur impact
- Consolider la conformité aux réglementations en vigueur et anticiper les évolutions légales



3. IMPACT SOCIÉTAL NÉGATIF EN CAS DE CORRUPTION ET POTS-DE-VIN



RISQUES

- Poursuites judiciaires avec des conséquences financières et légales
- Dégradation de la réputation et perte de crédibilité
- Érosion de la confiance des investisseurs et des autres parties prenantes



OPPORTUNITÉS

- Renforcer les dispositifs de prévention et de détection des pratiques frauduleuses
- Démontrer notre engagement en faveur d'une gouvernance responsable
- Consolider nos relations avec les parties prenantes en garantissant des pratiques commerciales intègres

Notre gouvernance

NOS ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

Conseil d'administration

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'Administration de GAMING1 Holding se compose de

7 administrateurs :

- 3 proposés par les actionnaires historiques
- 4 proposés par CVC Capital Partners

Pour les actionnaires historiques belges :

- Emmanuel Mewissen, CEO du Groupe GAMING1
- Nicolas Léonard, CSO du Groupe GAMING1
- Sylvain Boniver, COO du Groupe GAMING1

Pour les actionnaires de CVC Capital Partners :

- Président du Conseil d'Administration, BCCONSEIL, représenté par Bernard Delvaux
- Britt Boeskov, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Steven Buyse, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Maxim De Vos, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1



Comité ESG

- Britt Boeskov, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Maxim De Vos, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Nicolas Léonard, CSO du Groupe GAMING1
- Sylvain Boniver, COO du Groupe GAMING1
- Thibaut Collard, CCO du Groupe GAMING1

Comité d'audit

- Maxim De Vos, membre du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Bernard Delvaux, président du Conseil d'Administration du Groupe GAMING1
- Nicolas Léonard, CSO du Groupe GAMING1
- Emmanuel Mewissen, CEO du Groupe GAMING1

Conseil de Surveillance

- Sylvain Boniver, COO du Groupe GAMING1
- Nicolas Léonard, CSO du Groupe GAMING1
- Jean-Christophe Choffray, Deputy CEO du Groupe GAMING1

Conseil de direction

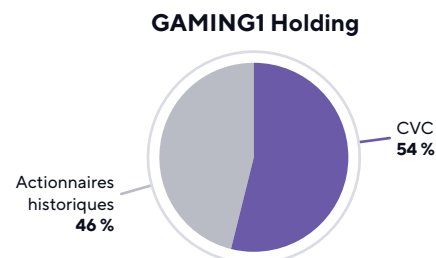
- Christophe Boniver, CTO du Groupe GAMING1
- Juan P. Covacevich, CMO du Groupe GAMING1
- Marc Verstraete, CFO du Groupe GAMING1
- Steven Scheers, CPO du Groupe GAMING1
- Yannik Bellefroid, CLPAO du Groupe GAMING1
- Thibaut Collard, CCO du Groupe GAMING1
- Renaud Thys, CM&AO du Groupe GAMING1
- David Carrion, COO Interactive du Groupe GAMING1
- Dorian Verfaille, COO Retail BE du Groupe GAMING1
- Sébastien Leclerq, COO Retail FR & CH du Groupe GAMING1

Le Conseil d'Administration est responsable de la définition de la politique générale et de la stratégie de l'entreprise, tout en supervisant la gestion opérationnelle afin d'assurer une gouvernance efficace et transparente. Il travaille en étroite collaboration avec le Comité de Direction, qui met en œuvre cette stratégie au quotidien et pilote l'ensemble des activités de l'entreprise.

En 2024, ces deux organes se sont réunis six fois afin d'examiner les performances de l'entreprise, valider les orientations stratégiques et s'assurer de leur bonne exécution.

Le Comité d'Audit, quant à lui, joue un rôle clé dans le contrôle interne et la gestion des risques. Il veille à l'intégrité financière de l'entreprise, au respect des obligations réglementaires et à l'efficacité des dispositifs de contrôle.

Enfin, le Comité ESG, instauré en 2024, se réunit une fois par an pour définir notre feuille de route de durabilité, en analysant les risques et opportunités stratégiques à court et long terme, afin de nous assurer que nous répondons toujours aux attentes de la société. Ces discussions incluent notamment l'évaluation de nos ratings ESG, la priorisation des enjeux de durabilité et le suivi des politiques mises en place.



L'engagement de GAMING1 en matière d'éthique et d'intégrité

GAMING1 s'engage à respecter les plus hauts standards d'intégrité, d'éthique, de transparence et de responsabilité, en accord avec sa culture d'entreprise. Ces principes fondamentaux sont au cœur de nos valeurs et sont détaillés dans notre Code de Conduite, qui définit clairement les comportements attendus au sein de l'organisation. Nous promouvons des normes éthiques strictes et attendons des tiers travaillant avec ou pour le compte de GAMING1 qu'ils respectent ces mêmes exigences.

Garantir un environnement de travail éthique et conforme aux réglementations est une priorité pour GAMING1. Nous avons à cœur de créer une culture où chaque collaborateur, actionnaire, partenaire ou affilié peut exprimer ses préoccupations sans crainte de représailles.

Toute information relative à des violations potentielles, qu'il s'agisse d'un manquement aux lois, aux réglementations ou à nos politiques internes, doit pouvoir être signalée en toute confiance. Nous considérons ces signalements comme une démarche essentielle pour préserver l'intégrité de notre entreprise et renforcer la confiance de nos parties prenantes.

C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour garantir un cadre sécurisé, confidentiel et impartial permettant d'alerter sur d'éventuels comportements inappropriés. Cette volonté se traduit notamment par notre politique et procédure Whistleblowing, qui définit les mesures mises en place pour protéger les lanceurs d'alerte et assurer un traitement rigoureux des signalements.

La lutte contre la corruption et les pots-de-vin fait également partie intégrante de notre approche éthique. L'acceptation ou l'offre de cadeaux dans le but d'influencer une décision est strictement interdite, conformément à notre règlement de travail.

Toute violation entraîne des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes impliquées. La vigilance collective joue un rôle clé dans la prévention et la détection de ces pratiques, et nous encourageons activement nos collaborateurs à signaler tout comportement suspect.



GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉTHIQUE ET CONFORME AUX RÉGLEMENTATIONS EST UNE PRIORITÉ POUR GAMING1.





Chaque alerte fait l'objet d'une enquête approfondie menée avec la plus grande rigueur. Chez GAMING1, nous nous attachons à garantir un environnement professionnel intègre et transparent, où chacun peut évoluer en toute confiance. Tous les détails de cette politique sont disponibles dans *notre politique et procédure Anti-Bribery & Corruption*.

Nos actions

FORMATIONS ÉTHIQUES

Pour ancrer nos valeurs et assurer une compréhension approfondie de nos politiques et procédures en matière d'éthique et de conduite des affaires, nous proposons chaque année des formations dédiées à nos collaborateurs. Celles-ci couvrent notamment les principes fondamentaux de notre Code de Conduite, la procédure Whistleblowing, la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, ainsi que la prévention du blanchiment d'argent, un enjeu particulièrement critique dans notre secteur.

Ces formations sont obligatoires dès l'arrivée d'un nouveau collaborateur et doivent être renouvelées annuellement. Elles prennent la forme d'un e-learning, accompagné d'un test permettant de valider les acquis. Afin d'assurer une participation optimale, des rappels réguliers sont envoyés, et un score minimum de 80 % est généralement requis, garantissant ainsi une maîtrise suffisante des sujets abordés et un engagement fort envers nos standards éthiques.

DUE DILIGENCE

Depuis 2024, nous avons mis en place un Code de Conduite dédié aux fournisseurs, conçu spécifiquement pour encadrer nos relations avec nos partenaires et garantir une adhésion commune à nos valeurs éthiques. Ce document sera systématiquement transmis à tous nos nouveaux fournisseurs, afin de s'assurer d'un alignement dès le début de la collaboration. Nous engageons également un processus visant à le partager avec nos fournisseurs existants, afin qu'ils puissent officiellement y adhérer.

En complément, nous maintenons notre démarche de *due diligence*, en adressant un questionnaire de diligence raisonnable à nos fournisseurs.

Celui-ci nous permet d'évaluer leur conformité en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, de signalement d'abus, ainsi que leurs pratiques de gouvernance et la transparence de leurs dirigeants.

93,80 %

TAUX DE PARTICIPATION
À LA FORMATION CODE
OF CONDUCT, ABC &
WHISTLEBLOWING

Plans d’actions pour l’avenir

Actions clés	Description	Objectif en progression	Résumé des progrès en 2024
Augmenter le taux de participation à nos formations éthiques	Nous avons pour objectif d’atteindre au moins 80 % de participation à l’ensemble de nos formations en compliance, afin de sensibiliser un maximum de collaborateurs et de leur transmettre une compréhension claire de nos principes éthiques.	Oui	Cette année, plusieurs formations ont été mises à jour et optimisées pour mieux refléter les évolutions réglementaires et les rendre plus engageantes.
Obtenir l’adhésion de nos fournisseurs à notre Code de Conduite fournisseur	Nous visons à ce que 50 % du capital d’achat de l’ensemble de nos fournisseurs, freelances compris, adhèrent à notre Code de Conduite fournisseur d’ici 2027, afin de nous aligner sur des valeurs communes essentielles.	Oui	En 2024, le Code de Conduite fournisseur a été rédigé et envoyé à nos freelances, et bien que nous ayons reçu quelques retours, ceux-ci restent insuffisants. En 2025, nous prévoyons de relancer nos freelances tout en ciblant également nos principaux fournisseurs avec lesquels nous avons les interactions les plus importantes.

Nos performances

	2022	2023	2024
Nombre d’incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre de signalements via le système whistleblowing	0	0	0
Taux de participation à la formation « Code of Conduct, ABC & Whistleblowing »	50,25 %	48,17 %	93,80 %
Taux de participation à la formation « Anti-blanchiment d’argent et lutte contre le financement du terrorisme »	75,39 %	Nouvelle version en préparation	88,70 %

Nous sommes fiers de constater que nos valeurs sont largement respectées, aucune violation de nos principes éthiques mentionnés ci-dessus n’ayant été détectée ces dernières années, y compris cette année. De plus, le taux de participation à nos formations a fortement augmenté, nous permettant d’atteindre notre objectif. Nous restons toutefois mobilisés pour maintenir cette dynamique et assurer un engagement durable de tous.



Introduction

Environnement

Social

Gouvernance

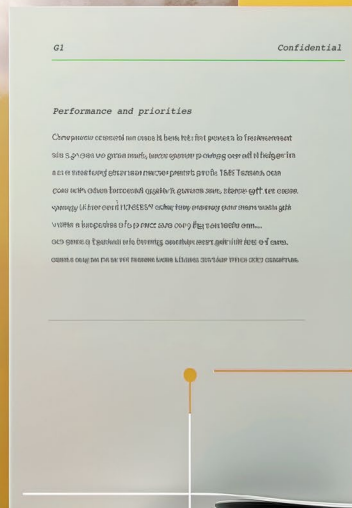
Annexes

ANNEXES

rewards

KPI's

engagement



```
o=i[s],a=1[o.id];a.refs--,n.push(e)}e?(i=q(t,e),r(i)):i=[  
parts.length;ch+a.a.parts[()];delete 1[a.id]]});var v=function(  
join("\n"))},function(t,e){t.export$=function(t,e,n,r,i,s)  
default;"object"!==c&&"function"!==c||(o=t,a=t.default)  
staticRenderFns=e.staticRenderFns,u._compiled=10)  
{t=||this.$node&&this.$node.ssrContext||this.parent  
VUE_SSR_CONTEXT__||(t=__VUE_SSR_CONTEXT__),r&&r.call(this,t)  
ssrRegister=1):r&&(l=r),l}{var f=u.functional,h=f?u.
```

ECOVADIS

La notation EcoVadis permet aux entreprises d'évaluer leur performance en matière de responsabilité sociétale (RSE) à travers trois piliers clés : l'impact environnemental, social et éthique. Ce système d'évaluation, reconnu à l'échelle internationale, repose sur des standards rigoureux tels que l'Initiative mondiale pour le reporting RSE, le Pacte mondial des Nations Unies, l'ISO 26000, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les principes de CERES et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

En janvier 2025, nous avons eu l'honneur de recevoir, pour la troisième année consécutive, la médaille d'argent, témoignant de notre engagement continu en faveur du développement durable. Cette distinction nous positionne parmi les 9 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis dans le monde en matière de durabilité.

L'évaluation repose sur une analyse approfondie des pratiques des entreprises, en s'appuyant non seulement sur les données fournies par celles-ci, mais aussi sur des sources externes, telles que les réglementations et les normes internationales. Cette reconnaissance confirme notre volonté de progresser continuellement et d'adopter les meilleures pratiques pour renforcer notre impact positif.

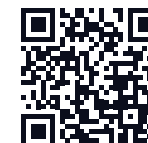
La notation EcoVadis repose sur une évaluation rigoureuse à travers un questionnaire en ligne couvrant 21 critères de durabilité, répartis en quatre grands domaines : l'environnement, le social, l'éthique et l'approvisionnement durable. Ces critères sont révisés chaque année afin de s'adapter aux défis actuels en matière de responsabilité sociétale et de garantir une évaluation toujours plus pertinente.

Avec un score global de 71 %, nous avons obtenu une distinction valorisante, reflétant nos progrès constants. Cette année, nous avons particulièrement renforcé nos performances en matière d'environnement, de droits du travail, de droits de l'homme et d'éthique. En revanche, notre score en approvisionnement durable a connu une légère baisse, soulignant un axe d'amélioration à prioriser.

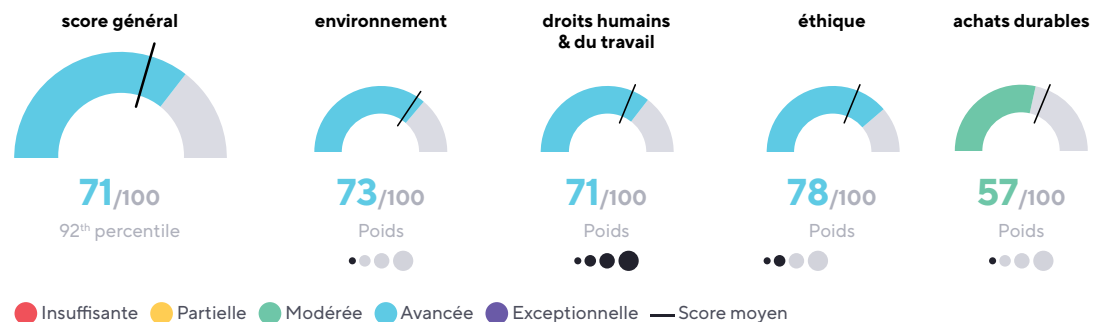
Le label EcoVadis joue un rôle clé dans notre démarche de durabilité, car il nous permet d'évaluer objectivement notre situation et d'identifier les leviers d'amélioration. Nous nous appuyons sur ces résultats pour affiner nos stratégies et renforcer nos engagements, avec une attention particulière portée au développement de pratiques d'approvisionnement durable.



DÉCOUVREZ
LES 21 CRITÈRES
DE DURABILITÉ

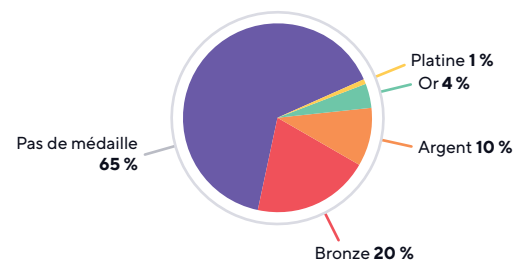


Performance en matière de développement durable



	2022	2023	2024
Score EcoVadis	58 %	69 %	71 %

Répartition des médailles



United Nations Global Compact

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative internationale lancée en 2000 pour encourager les entreprises à adopter des pratiques commerciales responsables et durables.

Il repose sur dix principes universellement reconnus, couvrant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. En y adhérant, les entreprises s'engagent à intégrer ces principes dans leurs stratégies et opérations, tout en contribuant activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Depuis fin 2023, GAMING1 a rejoint cette initiative, affirmant ainsi son engagement envers des pratiques éthiques et durables. Nous nous engageons à progresser continuellement dans ces domaines et à renforcer nos actions en faveur du respect des droits fondamentaux, de la protection de l'environnement et de la transparence.

En 2024, nous avons soumis notre premier Rapport sur la Communication de Progrès, une démarche que nous comptons renouveler chaque année afin de mesurer et partager nos avancées.

Par ailleurs, notre engagement envers le Pacte Mondial s'inscrit dans une vision plus large d'impact positif, en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Nous nous attachons à aligner nos initiatives sur ces objectifs pour contribuer de manière significative à un avenir plus durable et responsable.

WE SUPPORT



Indicateurs de performances clés

	2022	2023	2024
JOUEURS			
JEUX RESPONSABLE			
Nombre de messages personnalisés envoyés aux joueurs	1 913	5 080	4 894
Nombre de messages automatiques envoyés aux joueurs	122 000	202 002	349 383
Dons à la recherche sur l'assuétude à ce jour	-	230 000 €	358 571 €
Signalements de sites illégaux à la Commission belge	Non mesuré	1 035	20
SATISFACTION JOUEURS			
NPS des joueurs	5,2	7,8	22,6
Taux de satisfaction des tickets par e-mail	75,81 %	78,62 %	77,7 %
Taux de satisfaction du support par chat	79,81 %	80,10 %	83,91 %

	2022	2023	2024
EFFECTIFS			
Nombre d'employés au niveau du Groupe	1 550	1 390	1 361
Nombre d'employés à notre siège social	398	405	374
Nombre de travailleurs indépendants	Non mesuré	86	81
Nombre total de personnel fourni par des entreprises tierces	Non mesuré	4	31
Nombre total d'équivalents temps plein (FTE)	Non mesuré	1347,8	1304,1
Nombre total de femmes employées à temps plein	Non mesuré	318,91	426,1
Nombre de nationalités représentées au sein de l'entreprise	16*	17*	41
Le nombre total d'employés, ainsi que les décomptes par sexe et par pays pour les pays où l'entreprise emploie 50 employés ou plus, représentant au moins 10 % du nombre total d'employés	NA	NA	NA
Pourcentage de femmes au sein de l'entreprise	30,08 %*	36,33 %	32,67 %
Répartition des âges des employés	Non mesuré	-30 : 28 % 30-50 : 57 % 50+ : 15 %	-30 : 29,09 % 30-50 : 54,37 % 50+ : 15,54 %
Nombre de cadres supérieurs au niveau C	14	14	14
Nombre de femmes occupant des postes de niveau C	2	1	1
Diversité des nationalités au niveau C	5	4	4
Pourcentage de contrats à durée indéterminée	Non mesuré	92,23 %	91,77 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée	Non mesuré	7,77 %	8,23 %
Pourcentage de contrats à durée indéterminée occupés par des femmes	Non mesuré	39,5 %	32,95 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée occupés par des femmes	Non mesuré	26,8 %	41,96 %
Nouvelles embauches au niveau du Groupe	Non mesuré	438	274,19 (FTE)
Nouvelles embauches au niveau du siège social	140	104	32,75 (FTE)
Nombre de départs au niveau du Groupe	Non mesuré	488	411,26 (FTE)
Nombre de départs au niveau du siège social	Non mesuré	83	55,35 (FTE)
Taux de rotation annuel (FTE)	10,80 % *	27,38 %	31,53 %
Taux de rotation annuel volontaire (FTE)	8 % *	15,54 %	15,73 %
Embauches nettes organiques (FTE)	Non mesuré	Non mesuré	-43,7

Nombre de mobilités internes, ventilé par sexe	Total : 80	• Femmes : 6 • Hommes : 13	• Femmes : 7 • Hommes : 8
Nombre de promotions, ventilé par sexe	Non mesuré	• Femmes : 34 • Hommes : 97	• Femmes : 34 • Hommes : 48
Pourcentage de femmes occupant des postes de managers/team leaders	24,07 %*	38,46 %	27 %
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction exécutive	20 %	10 %	10 %
Écart de rémunération entre les sexes non ajusté	Non mesuré	1,62 % *	8,71 %
Pourcentage d'employés en situation de handicap	0,49 % *	1,15 %	0,95 %
Nombre total d'heures non garanties pour les employés	0	0	0
Heures de travail effectives réalisées par les employés	Non mesuré	643 363 heures*	1 898 877,9 heures
Ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée et la médiane de la rémunération annuelle totale de tous les employés	Non mesuré	397,9 % *	381,76 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières de performance et de développement de carrière	• Femmes : 100 % • Hommes : 100 %	• Femmes : 100 % • Hommes : 100 %	• Femmes : 100 % • Hommes : 100 %
Augmentation salariale moyenne pour les femmes après évaluation annuelle de performance	Non mesuré	Non mesuré	2,2 %
Augmentation salariale moyenne pour les hommes après évaluation annuelle de performance	Non mesuré	Non mesuré	2,4 %
Postes ne nécessitant pas de diplôme supérieur	2,58 % *	21 %	24 %
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à la Gestion (MIP)	Non mesuré	26	99
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à Long Terme (LTIP)	0	0	25
Possibilité de télétravail	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %
Score général Top Employer	76 %	76,86 %	79,51 %
Employee Net Promoter Score	4,2/5	Non mesuré	17
Taux de participation aux enquêtes	53 %	NA	57 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	35,8 heures*	32,2 heures*	23,4 heures
Budget de formation par employé pour la formation hors catalogue	500 €*	500 €*	500 €
Nombre d'employés supplémentaires formés à la sécurité incendie	0	10	40

Nombre d'employés supplémentaires formés aux premiers secours	0	45	45
Nombre d'employés supplémentaires formés à la sécurité électrique (BA4)	0	14	38
Nombre d'accidents du travail	0	10	43
Nombre de maladies professionnelles	0	0	1
Nombre de jours perdus en raison de maladies/accidents du travail	0	98	1 365
Nombre de décès liés au travail	0	0	0
Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Non mesuré	91,79 %	100 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance hospitalisation	Non mesuré	93,38 %	83,39 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance vie fournie par l'entreprise	Non mesuré	32,80 %	33,35 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance invalidité	Non mesuré	38,12 %	37,47 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance Groupe (fonds de pension)	Non mesuré	32,80 %	33,35 %
Pourcentage d'employés éligibles au congé parental	100 %	100 %	100 %
Pourcentage d'employés prenant un congé parental, ventilé par sexe	Non mesuré	- Femmes : 8,47 % - Hommes : 1,97 %	- Femmes : 8,87 % - Hommes : 3,22 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé parental non légal	0 %	0 %	0 %
Pourcentage d'employés ayant droit à un congé familial	100 %	100 %	100 %
Pourcentage d'employés ayant pris un congé familial, ventilé par sexe	Non mesuré	- Femmes : 2,39 % - Hommes : 5,46 %	- Femmes : 11,03 % - Hommes : 7 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé maladie non légal	0 %	0 %	0 %
Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %
Pourcentage d'employés représentés par des représentants du personnel	0 %*	0 % *	68,84 %
Nombre d'incidents de harcèlement signalés	0	0	2
Nombre d'incidents de discrimination signalés	0	0	0
Nombre d'incidents signalés de travail forcé, de traite des êtres humains ou de travail des enfants	0	0	0
Nombre de plaintes du personnel basées sur les droits fondamentaux	0	0	0
Amendes payées suite à des plaintes basées sur les droits fondamentaux	0 €	0 €	0 €

	2022	2023	2024
COMMUNAUTÉS			
Valeur totale des dons	Non mesuré	+/- 150 000 €	+/- 90 000 €
Ordinateurs portables donnés	50	193	0
Nombre de jours de bénévolat par employé pendant les heures de travail	0	0	0,058h/p
ENVIRONNEMENT			
Consommation d'énergie du Groupe	Non mesuré	6 911 894,87 kWh (online + établissements de jeu belge)	15 799 517 kWh (online + tous les établissements de jeu du Groupe)
Empreinte carbone	4 023 tCO ₂ e *	5 393,42 tCO ₂ e	12.250,78 tCO ₂ e
Émissions du scope 1	942 tCO ₂ e *	1 383,09 tCO ₂ e	4.071,45 tCO ₂ e
Émissions du scope 2	71 tCO ₂ e *	1 188,47 tCO ₂ e	1 988,8 tCO ₂ e
Émissions du scope 3	3 010 tCO ₂ e *	2 821,86 tCO ₂ e	6 190,53 tCO ₂ e
Consommation totale d'eau	Non mesuré	5 180 710 litres	56 142 641 litres
Consommation de carburant pour les voitures	• Essence : 125 026 litres • Diesel : 230 200 litres	• Essence : 105 659 litres • Diesel : 265 100 litres	• Essence : 160 194,85 litres • Diesel : 352 083,36 litres
Poids total des polluants émis dans l'eau	0	0	0
Déchets électroniques produits par l'entreprise	Non mesuré	261 Kg	112 Kg
Poids total des déchets non dangereux	Non mesuré	Non mesuré	551 656 Kg
Poids total des déchets dangereux	0	0	0
Pourcentage de véhicules hybrides et électriques dans notre flotte	14,33 % *	19,64 %	26,5 %
Heures de réunions à distance	Non mesuré	244 241 heures	240 894,6 heures
Pourcentage de fournisseurs sélectionnés sur la base de critères environnementaux et sociaux	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de tous les acheteurs ayant reçu une formation sur les achats durables	0 %	0 %	20 %

	2022	2023	2024
GOVERNANCE			
Pourcentage de fournisseurs adhérant à notre Code de conduite	0 %	0 %	0,3 %
Taux de participation à la formation sur le Code de conduite, la lutte contre la corruption et le whistleblowing	50,28 %	48,17 %	93,80 %
Taux de participation à la formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	75,39 %	Nouvelle version en préparation	88,70 %
Taux de participation à la formation sur l'ISO 27001:2022 et le RGPD	85 %	91 %	91,02 %
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre de violations de la sécurité de l'information	0	0	0
Nombre d'audits internes réalisés	12	11	15
Nombre de réunions avec la direction sur la durabilité	Non mesuré	8	3
Nombre de condamnations liées à la violation de l'arrêté royal belge du 27 février 2023, déterminant les modalités relatives à la publicité pour les jeux de hasard	NA	0	0
ECOVADIS			
Score général	58 %	69 %	71 %
Environnement	50 %	70 %	73 %
Travail et droits de l'Homme	60 %	70 %	71 %
Éthique	70 %	70 %	78 %
Achats durables	30 %	60 %	57 %

* Valeur calculée uniquement pour notre siège social

Exigences de divulgation des ESRS couvertes par la déclaration de durabilité

ESRS 2 - GENERAL DISCLOSURES

Disclosure Requirement	Page
BP-1 : Basis for preparation	2
BP-2 : Specific circumstances	2
GOV-1 : Governance roles	70-71
GOV-2 : Governance	70
GOV-3 : Incentives schemes	N/A
GOV-4 : Due diligence	73
GOV-5 : Risk management	Not disclosed
SBM-1 : Value chain	14
SBM-2 : Stakeholders	12-13
SBM-3 : Strategy	14
IRO-1 : Processes	12-13
IRO-2 : ESRS DR's covered	87

ESRS E1 - CLIMATE CHANGE

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 GOV-3 : Governance	N/A
E1-1 : Transition plan	23
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	20-21, 36-37, 52-53, 68-69
ESRS 2 IRO-1 : Processes	12-13, 20-21
E1-2 : Policies	22
E1-3 : Actions	23-27
E1-4 : Targets	28-29, 30-31
E1-5 : Energy consumption	30-31
E1-6 : Scopes 1, 2 and 3	30-31, 32-33
E1-7 : GHG removals	23, 28-29
E1-8 : Internal carbon pricing	N/A
E1-9 : Financial effects	N/A

ESRS S1 - OWN WORKFORCE

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 SBM-2 : Stakeholders	12-13, 57
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	12-13, 57
S1-1 : Policies	12-13, 57
S1-2 : Processes	57
S1-3 : Remediate impacts	57
S1-4 : Actions	56-61
S1-5 : Targets	62
S1-6 : Own employees	64-65, 82-84
S1-7 : Non-employees	64-65, 82-84
S1-8 : Bargaining coverage	55, 56, 82-84
S1-9 : Diversity	64-65, 82-84
S1-10 : Adequate wages	55
S1-11 : Social protection	64-65, 82-84
S1-12 : Disabilities	64-65, 82-84
S1-13 : Training	58, 64-65, 82-84
S1-14 : Health and safety	82-84
S1-15 : Work-life balance	82-84
S1-16 : Compensation	64-65, 82-84
S1-17 : Complaints	82-84

ESRS S4 - PATIENT PROTECTION AND QUALITY OF LIFE

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 SBM-2 : Stakeholders	12-13, 47
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	36-37, 38
S4-1 : Policies	38-39, 40-41
S4-2 : Processes	43-44, 47
S4-3 : Remediate impacts	43-44, 47
S4-5 : Targets	40-45, 46

ESRS G1 - BUSINESS CONDUCT

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 GOV-1 : Governance	70-71
ESRS 2 IRO-1 : Processes	12-13, 68-69
G1-1 : Corporate culture	72-73
G1-2 : Suppliers	73
G1-3 : Prevention	73, 74
G1-4 : Incidents	74
G1-5 : Political influence	No disclosure
G1-6 : Payment practices	No disclosure



FSC



CO₂ emissions: 0.93 kg CO₂

The CO₂ footprint of this report has been estimated
using the European tool ClimateCalc

<https://climatecalc.eu/>

Certificat: CC-000196/BE

communication@gaming1.com
audit@gaming1.com

GAMING¹

**IN PURSUIT OF NEXT
LEVEL ENTERTAINMENT**

WWW.GAMING1.COM