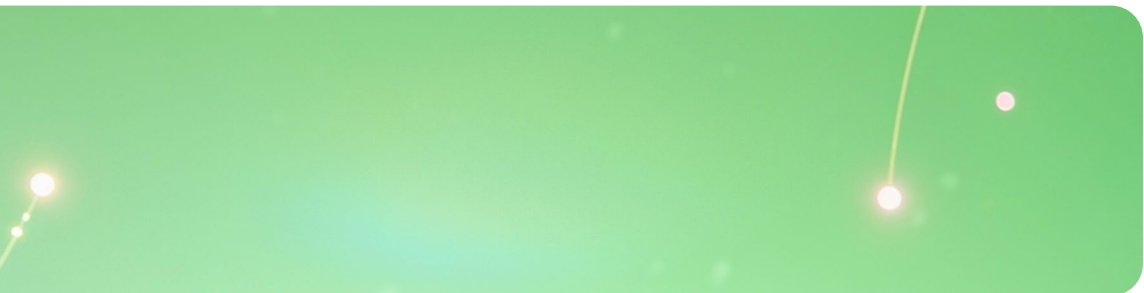


REDEFINING SUSTAINABLE POSSIBILITIES

RAPPORT ESG 2025

GAMING¹





DÉCOUVREZ NOS
ENGAGEMENTS ICI



SOMMAIRE

- 04 → À propos de ce rapport
- 05 → Message de notre Direction
- 06 → À propos de GAMING1
- 09 → Nos valeurs
- 10 → Un acteur ancré dans la communauté wallonne
- 12 → Nos faits marquants ESG 2025
- 14 → Analyse de double matérialité
- 17 → Objectifs de Développement Durable des Nations Unies





A PROPOS DE CE RAPPORT

Ce quatrième rapport ESG de GAMING1 présente une analyse de nos performances en matière environnementale, sociale et de gouvernance pour la période couvrant du 1er janvier au 31 décembre 2025. Il s'applique à l'ensemble du périmètre consolidé du Groupe, incluant à la fois nos activités en ligne et nos établissements de jeux, en Belgique comme à l'international.

Au cours des dernières années, nous avons progressivement renforcé notre approche afin d'améliorer la qualité de la collecte de données et de garantir une évaluation toujours plus exhaustive et pertinente. Dans une logique d'anticipation des obligations liées à la directive européenne CSRD, nous avons également intégré plusieurs éléments structurants dans notre démarche de reporting.

L'un des principaux est 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 impacts sur la société et de leurs implications financières.

Les priorités identifiées portent notamment sur la protection des joueurs, la lutte contre le changement climatique, le bien-être de nos collaborateurs ainsi que le développement de notre culture d'entreprise. Ces axes traduisent notre volonté de réduire notre empreinte environnementale, de renforcer notre position en tant qu'acteur de référence en matière de jeu responsable et de proposer un cadre de travail innovant, stimulant et attentif au bien-être de chacun.

MESSAGE DE NOTRE DIRECTION

L'année 2025 s'est imposée comme une année de maturité. Maturité dans nos engagements, maturité dans nos choix stratégiques, et maturité dans notre conviction que la croissance économique et la responsabilité ne sont pas des forces opposées, mais des ambitions complémentaires.

Dans un contexte international de plus en plus contrasté, où certaines voix tentent de réduire l'ESG à une contrainte conjoncturelle plutôt qu'à une exigence structurelle, nous avons, chez GAMING1, fait le choix inverse : celui d'approfondir, d'ancrer et d'accélérer. La question que nous continuons de nous poser chaque jour reste la même : « Comment pouvons-nous devenir meilleurs pour nos joueurs, nos clients, nos collaborateurs et pour le monde ? »

Cette ambition se traduit notamment dans notre approche du jeu responsable. Les partenariats noués avec plusieurs universités belges autour de la recherche sur les mécanismes d'assuétude continuent de porter leurs fruits, alimentant directement notre stratégie ROBIN ainsi que le développement de nos outils technologiques de prévention.

L'intelligence artificielle, que nous avons délibérément mise au service du jeu responsable, constitue aujourd'hui un levier opérationnel concret. Elle nous permet de détecter plus précocement les comportements à risque, d'intervenir de manière plus pertinente et d'accompagner les joueurs avec davantage de justesse. Cet accompagnement se traduit notamment par la mise à disposition d'outils de modération et de sensibilisation toujours plus innovants.

Cette année, nous sommes particulièrement fiers d'avoir déployé de nouveaux dispositifs venant compléter les outils existants, tels que l'Activity Report et le Reality Check. Ces fonctionnalités, encore très peu répandues dans notre secteur et particulièrement innovantes, illustrent notre volonté d'aller plus loin que les standards habituels du marché en matière de protection des joueurs.

“

« Comment pouvons-nous devenir meilleurs pour nos joueurs, nos clients, nos collaborateurs et pour le monde ? »

Elles permettent aux joueurs d'accéder à tout moment à un récapitulatif détaillé de leur session de jeu, incluant les mises, pertes, gains et le temps passé, ainsi qu'à des alertes automatiques et modulables les informant régulièrement du temps écoulé depuis le début de leur session. À travers ces initiatives, notre objectif reste inchangé : renforcer la sensibilisation des joueurs et leur donner davantage de moyens pour garder le contrôle de leur pratique de jeu.

La progression continue de notre score EcoVadis, avec une hausse de 6 points cette année, ainsi que le maintien de notre médaille d'argent dans un contexte de critères toujours plus exigeants, viennent d'ailleurs témoigner de la cohérence et de la solidité de nos engagements.



NICOLAS LÉONARD
Board Member

Cette reconnaissance reflète non seulement les efforts déployés en matière de jeu responsable, mais également les actions concrètes menées dans les domaines environnementaux et sociaux, qu'il s'agisse de la réduction de notre impact environnemental, du bien-être de nos collaborateurs ou encore de notre contribution sociétale plus large.

Nous avons la chance de pouvoir investir, d'innover et de bâtir. Chez GAMING1, cette chance, nous entendons la saisir pleinement, non par obligation réglementaire, mais parce que nous croyons sincèrement que les choix que nous posons aujourd'hui façonnent la légitimité de notre secteur demain.

C'est là, sans doute, le plus bel enjeu de l'ESG : aligner durablement performance économique et responsabilité collective.

Nicolas Léonard

À PROPOS DE GAMING1

Fondé en 1992, le Groupe GAMING1 est né à Liège, où il a développé ses activités autour du divertissement et des loisirs. Au fil du temps, le Groupe a progressivement étendu sa présence au-delà des frontières belges, avec une implantation solide dans plusieurs pays, notamment en France, en Suisse, au Portugal, aux Pays-Bas et en Espagne.

Les activités de GAMING1 s'articulent autour de trois piliers principaux :

Le pôle de gaming digital

Il regroupe 18 sites de casino et de paris sportifs en ligne opérant dans différents marchés, ainsi qu'un hub technologique basé à Liège, reconnu pour son expertise en plateformes et en développement de jeux. Ce pôle digital propose une gamme complète de services, tant pour des clients B2B que B2C.

Le gaming terrestre

Il couvre l'ensemble des activités exploitées dans nos établissements physiques, incluant les casinos de Spa et de Namur, 30 salles de jeux en Belgique, 7 casinos et un club de poker en France, ainsi que 2 casinos en Suisse.

Les offres annexes

Développées par le groupe, telles que le Bowling Circus, les enseignes ODDS, ainsi que le Circus Casino Resort à Namur, inauguré en 2022.

Notre ambition est d'offrir une expérience de jeu à la fois récréative et sécurisée, en adéquation avec les exigences des marchés régulés, tout en promouvant activement le jeu responsable. Pour atteindre cet objectif, nous nous appuyons sur des technologies avancées, incluant nos propres solutions, ainsi que sur un réseau physique et de partenaires solide, nous permettant d'innover et de renforcer notre position sur les marchés nationaux et internationaux.

DÉCOUVREZ NOS
MARQUES ICI

1992

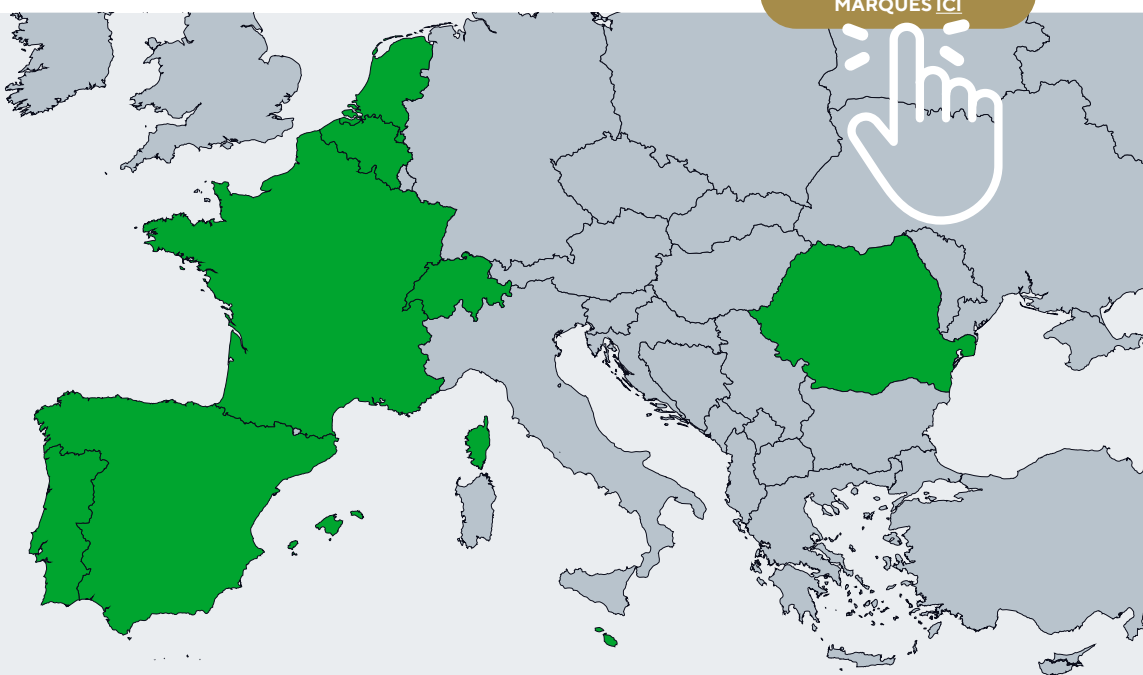
Début
de l'aventure

18

Sites de casino
et paris sportif

30

Salles de jeux
en Belgique



NOS BUREAUX

GAMING1, c'est une équipe de 1379 experts passionnés, répartis dans plusieurs pays européens. De Liège à Malte, de Paris à Bucarest, nos hubs sont bien plus que des bureaux : ce sont des lieux d'innovation, de collaboration et d'engagement.

Ensemble, nous imaginons le next-level du divertissement, tout en incarnant nos valeurs clés : plaisir, audace, intégrité, esprit d'équipe et performance. Cette dynamique collective se reflète dans un chiffre d'affaires de 489 millions d'euros, témoignant de notre croissance continue et de notre vision à long terme.

Un siège social au cœur de la Cité Ardente

Installé dans le vibrant quartier des Guillemins, à deux pas de la gare, notre hub liégeois est le centre névralgique de GAMING1. Inauguré en 2021, le hub de Liège réunit 362 talents autour de 50 métiers différents, des plus créatifs aux plus techniques : IA, cybersécurité, data science, architecture IT... Autant de compétences clés pour façonner une expérience utilisateur à la fois fluide, innovante et ultra sécurisée sur les marchés régulés.

Nos bureaux, pensés pour stimuler la créativité et la synergie, intègrent des salles de réunion high-tech, une tribune pour nos assemblées et conférences et notre célèbre Gaming1 Café, lieu de vie et de partage où se tiennent notamment les Breakfasts mensuels, moments privilégiés de partage avec la direction.

Une présence stratégique à Malte

Le Groupe GAMING1 est présent à Malte depuis 2014 à travers une filiale opérationnelle. Cette implantation stratégique s'inscrit dans le positionnement de Malte comme acteur précurseur de l'industrie du iGaming : dès 2004, le pays a été le premier État membre de l'Union européenne à encadrer légalement les jeux à distance, devenant ainsi un centre de référence pour le secteur en Europe.



L'établissement de nos bureaux sur l'île, combiné à l'obtention d'une licence délivrée par la Malta Gaming Authority, a permis à GAMING1 de soutenir le développement de ses activités en ligne, tant en Belgique qu'à l'international.

Aujourd'hui, l'industrie du jeu occupe une place majeure dans l'économie maltaise : en 2023, elle représentait près de 12 % du PIB du pays, avec plus de 300 entreprises actives et plus de 10 000 emplois directs.

489M€

de chiffres d'affaires

1379

collaborateurs à travers l'Europe

362

collaborateurs au HUB de Liège

Un ancrage solide en France et en Suisse

Présent en France depuis 2016 à travers Circus Casino France, GAMING1 y enregistre une croissance soutenue, portée par l'acquisition de casinos et l'ouverture de nouveaux établissements, dont le Club Circus Paris, dédié au poker. Le groupe exploite aujourd'hui 9 casinos, dont 2 en Suisse, ainsi que plusieurs restaurants et deux hôtels. Depuis 2022, l'acquisition de Caps International (SFM) permet également d'internaliser la distribution et la maintenance des machines, renforçant notre expertise sur le marché français.

Basé à Paris, le siège pilote les opérations en France et en Suisse et rassemble près de 430 collaborateurs aux profils variés. Cette organisation permet de proposer des expériences de jeu de qualité, tant sur le terrain qu'en support.

En Suisse, GAMING1 opère les casinos de Davos et Crans-Montana, deux établissements acquis qui illustrent notre volonté d'ancrage local et d'excellence dans un marché reconnu pour ses standards en matière de jeu responsable. Avec des concessions jusqu'en 2044, ces implantations s'inscrivent dans la durée. Exploités en lien étroit avec le hub français, ils reposent sur une équipe d'environ 90 collaborateurs engagés à offrir une expérience premium et responsable.

Ouverture d'un nouveau hub en Roumanie

Nouveau venu dans l'aventure GAMING1, notre hub de Bucarest, inauguré en mars 2025, est dédié à notre marque 777, en pleine expansion et présente en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suisse.

Situé dans l'AFI Tech Park, ce centre de compétences à taille humaine est conçu pour favoriser la coopération et la cohésion. Ce hub emploie 43 personnes et est voué à la croissance.

Il reflète notre engagement à offrir des services de haute qualité. Nos experts se consacrent à des fonctions clés : service client, gestion des risques, intégration des plateformes et opérations de la marque 777.

Un support opérationnel depuis le Portugal

Lancé fin 2022, notre satellite au Portugal s'inscrit dans notre volonté de nous développer au sein d'un écosystème technologique à fort potentiel.

Spécialisée dans les activités de jeu en ligne, cette implantation soutient notre croissance sur un marché dynamique, en partenariat avec les principaux opérateurs nationaux.

Répartie entre Lisbonne et Porto, notre équipe d'environ 20 experts (développeurs, architectes, testeurs) travaille entièrement à distance, en étroite collaboration avec le hub de Liège.



430

collaborateurs en France et en Suisse

63

experts au Portugal et en Roumanie

NOS VALEURS

Chez GAMING1, notre identité s'appuie sur cinq valeurs fondamentales qui orientent notre vision et guident nos actions, tant vis-à-vis de nos clients que de nos collaborateurs. Elles constituent le socle de notre culture d'entreprise et influencent notre manière de collaborer au quotidien.

Esprit d'équipe



La réussite collective est au cœur de notre fonctionnement. Œuvrer ensemble vers des objectifs communs favorise la cohésion, stimule la créativité et contribue à un environnement de travail positif. En encourageant la collaboration et le soutien mutuel, nous relevons les défis avec efficacité et engagement.

Audace



Nous encourageons l'initiative et la créativité à tous les niveaux de l'organisation. Oser innover, proposer de nouvelles idées et explorer des approches différentes fait partie intégrante de notre ADN. Cette capacité à sortir des cadres établis nous permet de nous adapter et de progresser en continu.

Intégrité



Nous considérons que l'erreur fait partie intégrante du processus d'apprentissage, à condition qu'elle soit reconnue et assumée. L'intégrité guide l'ensemble de nos décisions et de nos comportements, en plaçant l'éthique, la transparence et le respect au centre de nos relations avec nos collaborateurs, partenaires et clients.

Plaisir



Au-delà du divertissement que nous proposons, nous veillons à cultiver un environnement de travail agréable et motivant. L'enthousiasme, la fierté des réalisations et la qualité des relations humaines sont autant de leviers qui nourrissent l'engagement de nos équipes au quotidien.

Performance



La recherche d'excellence est un moteur essentiel de notre développement. Nous nous efforçons en permanence d'améliorer nos pratiques, d'optimiser nos processus et de proposer des expériences de jeu de haute qualité. Notre objectif est d'atteindre les meilleurs standards en matière d'innovation, d'efficacité et de satisfaction.



UN ACTEUR ANCRÉ DANS LA COMMUNAUTÉ WALLONNE

Fort de ses racines liégeoises, GAMING1, entité d'Ardent Group, participe activement et de manière responsable au dynamisme du tissu économique wallon. Le Groupe génère en effet des dizaines de millions d'euros de recettes fiscales liées au jeu et soutient près de 1 000 emplois en Belgique. Au-delà de cet impact économique, notre engagement s'étend également aux sphères sociales, culturelles et sportives. Cette année encore, nous avons mis en place de plusieurs initiatives et organisé différents événements visant à soutenir et dynamiser la vie locale.

Avril

15 KM DE LIÈGE MÉTROPOLE

GAMING1 a soutenu 78 de ses Next-Levelers dans ce challenge qui nous tient particulièrement à cœur.

Des épreuves de 7 à 42 km, nos équipes ont relevé les différents parcours avec enthousiasme et détermination, arborant fièrement des t-shirts aux couleurs du groupe, symbole d'une belle cohésion d'équipe.



Septembre

PRIX ARDENT

La 8^e édition des Prix Ardent, lancée par Ardent Group, met à l'honneur des associations et communes engagées, animées par une même ambition : agir pour les autres.

Ce concours leur offre l'opportunité de remporter une bourse de 10 000 € afin de concrétiser leur projet. Chaque année, six lauréats sont récompensés, tandis que l'ensemble des initiatives bénéficie d'une belle visibilité médiatique. Les résultats de cette édition seront annoncés début 2026.



Octobre

OCTOBRE ROSE

Nos collaborateurs en France ont récolté plus de 4 000 € en faveur de cette campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et de collecte de fonds pour la recherche.

Dans cette même dynamique, nos établissements français ont également soutenu d'autres associations telles que le Téléthon, l'ESAT, Les Petites Étoiles, ou encore participé au Gentleman Tour. Nous les remercions pour leur engagement et leur implication sociale.



Décembre

SOUTIEN À L'ASBL ENTREVUES

À l'approche de la fin d'année, GAMING1 a proposé à ses collaborateurs des pots de miel issus de ses propres ruches, installées sur le toit du hub de Liège, sous le nom Honey 1.

À cette occasion, chaque achat permettait de voter pour une association locale. Grâce à la mobilisation des équipes, les bénéfices générés par la vente ont permis de reverser 460 € à l'ASBL Entrevues, une école liégeoise de chiens guides œuvrant à améliorer la mobilité des personnes déficientes visuelles et à renforcer leur autonomie.



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 2025, nous avons battu un nouveau record avec 265 participants et 8 225 € récoltés au profit du Foyer Saint-Augustin, un service d'entraide destiné aux personnes à faibles revenus et précairisées.



Toute l'année

DON DE SANG

Chaque trimestre, nous organisons une collecte de sang en collaboration avec la Croix-Rouge.

En 2025, 57 poches de sang ont été collectées, permettant de sauver des vies. Un immense merci à nos généreux donateurs !



NOS FAITS MARQUANTS ESG 2025

EcoVadis

Pour la quatrième année consécutive, GAMING1 s'est vu décerner la médaille d'argent pour sa stratégie ESG, se positionnant ainsi parmi les 7 % des entreprises les mieux évaluées au niveau mondial, avec une note de 77/100.

Ce résultat, en progression de 6 points par rapport à 2024, témoigne de nos efforts continus et de notre engagement en matière de durabilité.

CONSULTEZ NOTRE CERTIFICAT ICI



Robin



Notre stratégie de Jeu Responsable, baptisée ROBIN, contraction de Risky Online Behaviour Indicators (« indicateurs de comportements à risque en ligne »), s'inscrit dans une démarche de développement continu visant à renforcer l'accompagnement et la protection des joueurs.

Conçu comme un véritable compagnon de jeu et un repère fiable, ROBIN évolue continuellement à travers le déploiement de nouveaux outils et fonctionnalités favorisant une pratique de jeu maîtrisée et responsable.

En 2025, cette dynamique s'est notamment traduite par la mise à disposition de deux nouveaux outils de modération à destination des joueurs : l'Activity Report et le Reality Check, permettant un meilleur suivi de l'activité de jeu et une sensibilisation renforcée aux comportements à risque.

MSCI

Cette année, nous avons souhaité enrichir notre analyse ESG en sollicitant également MSCI, l'un des principaux fournisseurs internationaux de notations extra-financières.

Cette démarche nous permet de bénéficier d'un regard complémentaire et reconnu sur nos pratiques. Nous avons obtenu la note A, avec une mention particulièrement positive sur le pilier Labor Management, soulignant la qualité de nos pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de conditions de travail.

77/100
pour la note
ECOVADIS

A

pour la note
MSCI

Top Employer

GAMING1 a l'honneur d'être certifié Top Employer depuis plus de cinq ans. Cette reconnaissance témoigne de notre engagement constant à offrir un environnement de travail de qualité. Cette année encore, nous avons obtenu d'excellents résultats, reflétant nos efforts pour proposer un cadre professionnel innovant, stimulant et attentif au bien-être de nos collaborateurs.

WE ARE TOP EMPLOYER

THRIVING TOGETHER

Climbing higher

Bilan carbone 2025

Pour la quatrième année consécutive, nous avons évalué l'empreinte carbone de GAMING1. Après avoir progressivement élargi le périmètre de nos analyses, ce nouveau bilan couvre l'ensemble de nos opérations, en ligne comme physiques, en Belgique et à l'international, sans exception. Il nous permet d'identifier nos principales sources d'émissions afin de mettre en place des actions ciblées pour les réduire progressivement.

Plan cafétaria

En 2025, le département RH a travaillé activement à la mise en place d'un plan cafétaria permettant aux collaborateurs belges de bénéficier d'une rémunération plus flexible et personnalisée. Ce dispositif offre la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en avantages adaptés aux besoins de chacun. À travers cette initiative, GAMING1 renforce une expérience collaborateur moderne, attractive et centrée sur l'humain.

Ouverture de notre G1 Fitness Club

Cette année, une salle de sport a été entièrement conçue et aménagée au sein de notre siège social à Liège. Ouverte 7 jours sur 7, elle dispose de huit machines de cardio ainsi que d'un espace de musculation complet, accessible à l'ensemble de nos collaborateurs. Cette initiative vise à promouvoir le bien-être et la santé de nos équipes, tout en favorisant l'esprit d'équipe et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

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

En 2025, nous avons mené pour la troisième fois une analyse de double matérialité, en ligne avec les exigences de l'ESRS 1, afin d'identifier les enjeux de durabilité les plus significatifs pour l'ensemble du Groupe GAMING1. Cette démarche repose à la fois sur l'évaluation des impacts de nos activités sur l'environnement et la société (matérialité d'impact) et sur l'analyse des risques et opportunités financiers liés aux enjeux de durabilité (matérialité financière). Les résultats de cette analyse font l'objet d'une mise à jour annuelle.

Cette évaluation s'est structurée autour de six étapes clés :

1

Définition de l'objectif et du champ d'application

La première étape a consisté à identifier les principaux enjeux ESG liés à nos activités, en couvrant à la fois nos opérations en ligne, nos établissements de jeu ainsi que l'ensemble de nos bureaux.

2

Identification des thématiques pertinentes

Nous avons ensuite analysé l'ensemble des sous-sous-thématiques définies par l'ESRS 1, que nous avons croisées avec les résultats de notre analyse interne afin d'ajuster cette liste aux spécificités de notre secteur et de nos activités.

3

Structuration des thématiques

Conformément à l'architecture de l'ESRS 1, les thématiques ont été organisées en trois grandes catégories, Environnement, Social et Gouvernance, en cohérence avec les piliers de notre approche ESG.

4

Évaluation des impacts et priorisation

À l'aide d'une matrice intégrant risques, opportunités et impacts, nous avons évalué 34 thématiques afin d'identifier les plus significatives pour notre activité. À l'issue de cette analyse, 12 thématiques ont été retenues comme prioritaires.

Les thématiques non retenues présentent, quant à elles, un impact jugé nul ou limité pour le Groupe, notamment en ce qui concerne des sujets tels que la consommation d'eau, la qualité de l'air ou encore le bien-être animal.

5

Priorisation des enjeux sur la base des parties prenantes

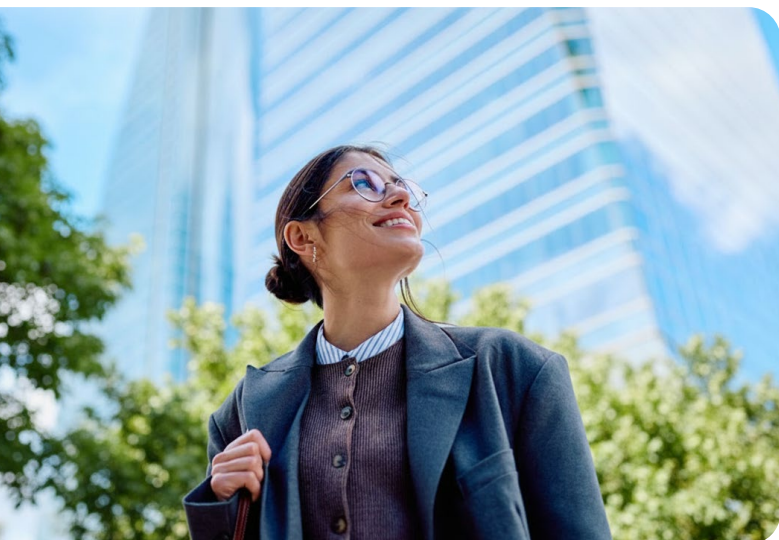
L'entreprise a adopté une approche à la fois orientée marché et fondée sur les risques afin d'identifier et de hiérarchiser ses enjeux ESG. Les principales parties prenantes ont été identifiées en tenant compte des activités du Groupe, de sa chaîne de valeur ainsi que des pratiques du secteur. Elles incluent notamment les joueurs, les collaborateurs, les régulateurs, les partenaires commerciaux et les actionnaires.

Ces parties prenantes ont ensuite été cartographiées selon leur niveau d'influence et d'intérêt, puis réparties en quatre catégories : « à gérer de près », « répondre à leurs attentes », « tenir informées » et « à prendre en compte ». Cette démarche a permis d'intégrer de manière structurée leurs attentes et de prioriser les thématiques ESG les plus pertinentes dans le cadre de notre analyse de double matérialité.

6

Validation par la direction

Les résultats de l'analyse ont été présentés à la direction pour validation. Cette étape a permis de confirmer la catégorisation des parties prenantes ainsi que la priorisation des enjeux ESG pour GAMING1, en assurant leur cohérence avec les orientations stratégiques du Groupe et les attentes du management.



INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'ENTREPRISE

Les résultats de notre analyse de double matérialité sont étroitement liés à la stratégie et au modèle d'affaires de GAMING1. Les impacts sociaux associés à nos activités de divertissement nous incitent à proposer une expérience de jeu à la fois attractive et responsable.

Dans cette optique, nous opérons exclusivement sur des marchés entièrement régulés, garantissant le respect des exigences légales et offrant à nos utilisateurs un cadre de jeu sécurisé et encadré. Pour découvrir un aperçu de nos opérations, cliquez [ICI](#)

Notre capacité à rester un employeur attractif repose également sur l'attention portée au bien-être des individus, tant au sein de l'entreprise qu'au-delà. Cet engagement constitue un levier essentiel pour stimuler l'innovation et soutenir notre développement dans un secteur en constante évolution.

Par ailleurs, notre analyse souligne un impact environnemental relativement limité, en raison de la dimension majoritairement digitale de nos activités. Néanmoins, pleinement conscients des enjeux liés au changement climatique, nous poursuivons nos efforts afin de réduire notre empreinte carbone et de renforcer l'intégration de pratiques responsables dans l'ensemble de nos opérations.

Enfin, l'éthique et la transparence occupent une place centrale dans notre culture d'entreprise. Évoluant dans un secteur fortement réglementé, nous nous conformons à des exigences strictes définies par les autorités de régulation, garantissant ainsi une conduite responsable et équitable de nos activités.

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.

“

« Notre capacité à rester un employeur attractif repose également sur l'attention portée au bien-être des individus. »

ANALYSE DE LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

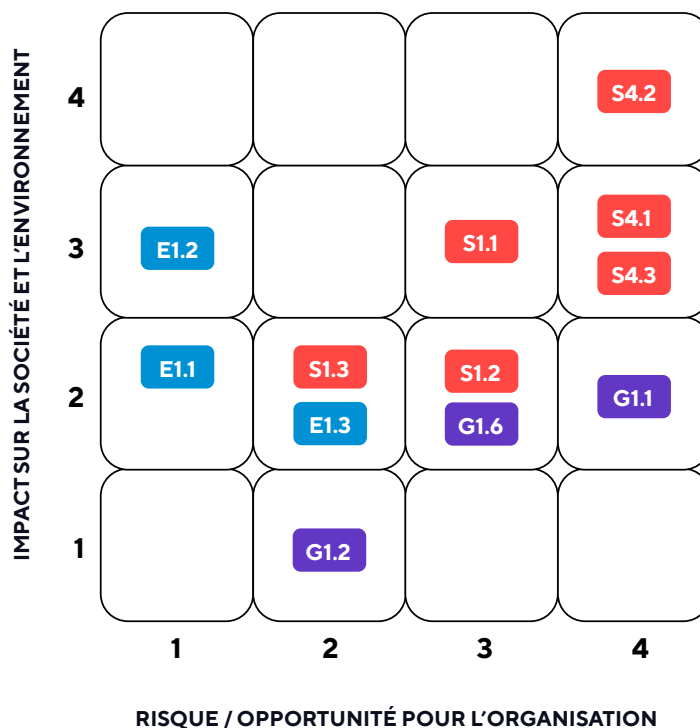
La matrice de matérialité ci-dessous met en évidence les sujets de durabilité essentiels pour GAMING1. Parmi ceux-ci, la sécurité et le bien-être de nos joueurs, la conformité de nos produits, les conditions de travail de nos collaborateurs et notre culture d'entreprise figurent parmi nos priorités stratégiques.

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.

- E1.1** Adaptation aux changements climatiques
- E1.2** Atténuation des changements climatiques (émissions de GES)
- E1.3** Energie (conso)
- 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
- G1.1** Culture d'entreprise
- G1.2** Protection des lanceurs d'alerte
- G1.6** Corruption et pots-de-vin



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 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.

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



GAMING1 place la protection des joueurs et le bien-être de ses collaborateurs au centre de ses priorités. Nous nous engageons à proposer un environnement de jeu sûr, en encourageant des pratiques responsables afin que le jeu demeure une activité de loisir et de divertissement.

Parallèlement, nous accordons une attention particulière à la santé mentale et physique de nos employés. Cet engagement s'étend également au-delà de l'entreprise, à travers le soutien apporté à diverses associations et clubs sportifs, contribuant ainsi au bien-être de la société dans son ensemble.



Nous veillons à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail agréable, inclusif et respectueux, accompagné de packages de rémunération compétitifs valorisant leur contribution. Par ailleurs, nous investissons dans la formation et le développement des compétences, afin de permettre à chacun de s'épanouir et de progresser tout au long de son parcours professionnel.



Afin de garantir une infrastructure fiable, performante et résiliente, nous investissons dans des installations durables et de haute qualité. Parallèlement, nous soutenons la recherche scientifique et renforçons en continu nos capacités technologiques, dans le but d'améliorer nos produits et, avant tout, d'assurer la sécurité de nos utilisateurs.



Dans le cadre de la réduction de notre empreinte environnementale, nous nous engageons à promouvoir une consommation responsable, tant au sein de nos opérations que tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Conscients de l'urgence liée au changement climatique, nous voulons déployer une feuille de route structurée visant à accompagner notre trajectoire de décarbonation.



Afin de garantir un environnement de jeu pleinement légal et éthique, nous avons mis en place des politiques internes strictes visant à prévenir la corruption, le blanchiment d'argent, les flux financiers illicites ainsi que toute forme de fraude.

Nous nous engageons à respecter des standards éthiques élevés et à assurer une conformité rigoureuse aux exigences réglementaires dans l'ensemble des juridictions où nous opérons, ainsi qu'à travers toutes nos activités.



DÉCOUVREZ ICI
LES 17 OBJECTIFS



ENVIRONNEMENT





CHANGEMENT CLIMATIQUE

En tant qu'acteur du divertissement, opérant à la fois en ligne et au sein de nos établissements de jeux de hasard et de paris sportifs, GAMING1 est pleinement conscient de son impact sur le climat et l'environnement.

Celui-ci fait l'objet d'une évaluation annuelle rigoureuse à travers la réalisation de notre bilan carbone, et nous nous engageons à le réduire de manière continue, dans la conviction que la durabilité constitue aujourd'hui une exigence incontournable.

Si notre secteur ne compte pas parmi les plus intensifs en émissions, nous nourissons néanmoins l'ambition de nous positionner comme un acteur de référence et de contribuer activement à la transition vers un modèle plus responsable.

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

PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Afin d'identifier et de mesurer nos impacts climatiques, nous réalisons, chaque année, un bilan carbone complet conformément au GHG Protocol, couvrant à la fois nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre ainsi que notre consommation d'énergie sur l'ensemble de nos sites. Cette démarche nous permet d'évaluer avec précision notre empreinte carbone et de mettre en évidence nos principales sources d'émissions.

Nous analysons également les impacts climatiques actuels et potentiels liés à nos activités, afin d'orienter nos actions en cohérence avec notre stratégie d'entreprise et notre trajectoire de décarbonation. En intégrant ces éléments dans nos processus de décision, nous renforçons notre capacité à réduire notre impact environnemental tout en améliorant notre résilience face aux enjeux climatiques.

IMPACT 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

IMPACT 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

IMPACT 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

Notre engagement

Dans le cadre de son engagement dans la lutte contre le changement climatique, GAMING1 s'inscrit dans une démarche de décarbonisation alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique bien en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, avec une ambition renforcée à 1,5°C.

Afin de contribuer à cet effort collectif, nous travaillons à la mise en place d'un plan de transition structuré, soutenu par des actions concrètes destinées à réduire progressivement nos émissions de gaz à effet de serre et à accompagner notre trajectoire de décarbonation.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche environnementale plus globale visant à limiter l'impact de nos activités sur l'environnement, notamment à travers une meilleure maîtrise de notre consommation énergétique, la réduction des différentes formes de pollution, la préservation de la qualité de l'air, de l'eau et de la biodiversité, ainsi qu'une utilisation plus responsable des ressources naturelles.

1,5°CObjectif
climatique

« Cet engagement s'inscrit dans une démarche environnementale plus globale visant à limiter l'impact de nos activités sur l'environnement. »

DÉCOUVREZ ICI
L'ACCORD DE PARIS

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

Dans le cadre de la réduction de ses impacts liés au changement climatique, GAMING1 prévoit de formaliser un plan de transition d'ici 2027. Celle-ci précisera, pour chaque scope, les objectifs de réduction des émissions que nous nous fixons, en cohérence avec les ambitions de l'Accord de Paris et notre trajectoire de décarbonation à long terme.

Alignée avec la stratégie globale de développement du Groupe et tenant compte de nos perspectives de croissance, ce plan permettra de structurer davantage et de renforcer nos actions en matière de durabilité. En parallèle, plusieurs initiatives concrètes en faveur de l'environnement et de la biodiversité ont déjà été mises en œuvre, notamment au cours de cette année :



CLEAN-UP DAYS

Cette année encore, GAMING1 a organisé des journées de nettoyage d'espaces publics, aussi bien dans son hub belge qu'à Malte. En collaboration avec Be WaPP en Belgique et Nature Trust - EEE Malta, nos collaborateurs ont collecté plus de 34 sacs de déchets en seulement quelques heures, dans le quartier des Guillemins ainsi que sur une plage classée Natura 2000.

Au-delà de l'action concrète, ces moments sont aussi l'occasion de se mobiliser ensemble pour un environnement plus propre, de protéger la biodiversité, de préserver la qualité de l'eau et des sols, et de rappeler l'impact bien réel de nos déchets au quotidien.

Nos équipes en France s'inscrivent également dans cette dynamique et organiseront des actions similaires sur des pistes de ski, des plages, ainsi que dans des espaces naturels et des rues de la région Sud. Une initiative simple, mais collective et positive, qui illustre que chacun peut contribuer, à son échelle, à faire la différence.

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. Ce sont désormais près de 160 000 abeilles qui font partie de la famille GAMING1!

Même en milieu urbain, ces précieuses pollinisatrices jouent un rôle essentiel pour la biodiversité. En butinant, elles contribuent à la reproduction des plantes, favorisent la floraison des espaces verts environnants et soutiennent les écosystèmes locaux en renforçant la diversité des espèces végétales. Leur présence est également une belle opportunité de sensibiliser à l'importance de préserver les pollinisateurs.

Cette année, nous avons récolté nos premiers pots de miel. Ceux-ci ont été vendus et l'intégralité des fonds collectés, soit 460 €, a été reversée à l'association Entrevues, une ASBL liégeoise qui forme des chiens guides afin d'améliorer la mobilité des personnes déficientes visuelles et de renforcer leur autonomie.



POINT COLLECTE DE BATTERIES

Nous avons fait appel à Bebat pour installer un point de collecte de batteries à l'entrée de notre siège social. Accessible à la fois à nos collaborateurs et aux autres entreprises présentes dans l'immeuble, ce dispositif permet de faciliter le dépôt de batteries usagées dans un cadre pratique et sécurisé.

Cette initiative contribue à réduire les déchets dangereux en évitant que les batteries ne soient jetées avec les ordures ménagères, où elles peuvent libérer des substances toxiques. Leur recyclage permet également de préserver des ressources naturelles précieuses, telles que le lithium et le cobalt, tout en limitant l'impact environnemental lié à l'extraction de ces matériaux.

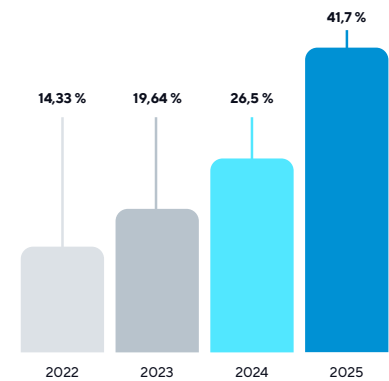
PROMOTION DE LA MOBILITÉ DOUCE

Notre siège social bénéficie d'un emplacement stratégique, à proximité immédiate de la gare, du tram et de nombreux arrêts de bus, facilitant l'accès aux transports en commun pour nos collaborateurs et contribuant ainsi à réduire leur empreinte carbone.

Pour ceux qui privilégient la voiture, nous remplaçons progressivement notre flotte automobile thermique par des véhicules électriques et hybrides. Cette transition est également en cours pour nos bureaux en France et en Suisse. La part de véhicules électrifiés augmente rapidement au sein de notre flotte, désormais mise en avant dans nos catalogues et rendue plus attractive pour nos collaborateurs.

Par ailleurs, à notre siège de Liège, cinq vélos électriques sont mis à disposition et peuvent être réservés par nos collaborateurs pour leurs déplacements courts, offrant une alternative pratique et durable pour les trajets du quotidien.

Pourcentage voitures hybrides/électriques dans notre flotte



PLAN MOBILITÉ

Nos collaborateurs basés en Belgique dont la fonction ouvre le droit à une voiture de société 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 2025, 110 employés ont fait le choix de ce dispositif, contre 51 en 2024.



« Le plan mobilité vise à promouvoir des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement, tout en offrant une plus grande flexibilité à nos collaborateurs. »

RENFORCEMENT DE NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

En 2024, nous avons élaboré un Code de Conduite fournisseurs, visant à formaliser nos exigences en matière environnementale, éthique et sociale.

Ce document a récemment été diffusé à l'ensemble de nos consultants et freelances, ainsi qu'à nos 40 fournisseurs les plus importants. En le signant, nos partenaires s'engagent à respecter ces principes ; à défaut, nous nous réservons le droit de réévaluer notre collaboration.

Notre objectif est d'atteindre, d'ici 2027, la signature de ce Code de Conduite par des fournisseurs représentant 50 % de notre capital de purchasing et dont les dépenses annuelles dépassent 10 000 €. À ce jour, ce taux s'élève à 16,12 %, et nous poursuivons activement nos efforts pour augmenter cette proportion dans les années à venir.

En parallèle, nous veillons à renforcer l'expertise de nos équipes en matière d'achats responsables. Ainsi, l'un de nos acheteurs principaux, représentant 25 % de l'équipe, a suivi une formation de 16 heures dédiée aux achats durables, afin d'optimiser nos processus de sustainable procurement. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté d'affiner nos critères de sélection et de privilégier des partenaires alignés avec nos engagements en faveur de la durabilité.

110

employés ont choisi le plan mobilité en 2025

16,12%

de nos fournisseurs ont signé le Code de Conduite



55 560

feuilles de papier économisées en 2025

109 454

heures de collaboration via Teams

PHILOSOPHIE “ZÉRO PAPIER”

GAMING1 s’inscrit dans une démarche « zéro papier », soutenue par une digitalisation avancée de l’ensemble de ses activités, y compris des processus administratifs. Dans ce cadre, nous collaborons notamment avec DocuSign, qui permet à nos parties prenantes internes et externes de signer contrats et documents de manière électronique, sans recours à l’impression.

Cette approche nous a permis d’économiser 55 560 feuilles de papier en 2025, soit l’équivalent de 43 958 litres d’eau et de 1 788 kg de bois. Elle contribue ainsi concrètement à la réduction de notre impact environnemental, tout en améliorant l’efficacité et la fluidité de nos processus au quotidien.

ENCOURAGEMENT DES RÉUNIONS À DISTANCE

En 2025, des milliers de réunions à distance ont été organisées, représentant un total de 109 454 heures de collaboration via Teams. Ce volume s’inscrit notamment dans le cadre de la politique de télétravail à 50 % proposée à l’ensemble de nos collaborateurs.

Au-delà de la flexibilité qu’elles offrent, ces pratiques permettent de limiter significativement les déplacements professionnels, tant au niveau national qu’international, et contribuent ainsi à la réduction de notre empreinte carbone, tout en favorisant des modes de travail plus agiles et efficaces.

NOS BÂTIMENTS DURABLES

Nos bureaux 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.



OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Dans l'ensemble de nos hubs, les salles de réunion et espaces communs sont équipés de détecteurs de mouvement permettant l'extinction automatique des éclairages LED lorsqu'ils ne sont pas occupés. Ce dispositif contribue à optimiser notre consommation d'énergie en limitant les gaspillages liés à un éclairage inutile.

Par ailleurs, la majorité de nos établissements de jeu est équipée d'ampoules LED, reconnues pour leur efficacité énergétique et leur longue durée de vie. Dans une logique d'amélioration continue de nos installations, notre siège social a également été équipé d'un système de monitoring énergétique plus précis, incluant notamment le suivi des unités HVAC (chauffage et ventilation), en collaboration avec Energys, en charge de la maintenance du bâtiment.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans notre démarche globale visant à renforcer notre performance énergétique et à réduire durablement notre impact environnemental.



VAISSELLE RÉUTILISABLE ET FONTAINES À EAU

Afin de réduire notre production de déchets, nous avons installé des fontaines à eau à chaque étage de nos bureaux et distribué des gourdes réutilisables à l'ensemble de nos collaborateurs.

Cette année, nous avons également franchi une étape supplémentaire en supprimant définitivement les bouteilles d'eau en verre au GAMING1 Café, remplacées par une machine à eau proposant notamment des options aromatisées sans sucre.

En parallèle, de la vaisselle réutilisable est mise à disposition dans toutes nos cuisines afin de limiter l'usage de produits à usage unique. Ces initiatives concrètes encouragent des habitudes plus durables au quotidien et contribuent à réduire notre empreinte environnementale de manière simple et efficace.

LE PROJET CAPSULE

Pendant deux ans, nous avons encouragé les collaborateurs de notre hub de Liège à déposer les capsules de leurs bouteilles en verre dans des collecteurs dédiés. Après les avoir soigneusement conservées, et à la suite de l'arrêt des bouteilles en verre, nous avons pu concrétiser l'objectif initial de cette démarche en les remettant à l'association Natuurhulpcentrum.

Basée près de Genk, cette organisation collecte certains matériaux recyclables afin de générer des revenus, lui permettant de financer ses activités entièrement gratuites. Le centre œuvre en effet à la prise en charge des animaux sauvages, de jour comme de nuit, tout en menant des actions de sensibilisation à la protection de l'environnement.



Plan d'action pour l'avenir

ACTION 1 : passage aux voitures électriques et hybrides (scope 3)	
Scope : pour nos collaborateurs disposant de voitures de société, principalement en Belgique, en France et en Suisse.	
<p>Atteindre 80 % de véhicules électriques et hybrides au sein de la flotte automobile de GAMING1 d'ici 2030, afin de réduire notre empreinte carbone et promouvoir une mobilité plus durable.</p> <p>La transition vers des motorisations électrifiées permet de diminuer significativement les émissions de CO₂ et de particules fines, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité de l'air et à la lutte contre le changement climatique.</p> <p>Elle participe également à la réduction de notre dépendance aux énergies fossiles, en faveur d'un modèle énergétique plus durable.</p>	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>Une progression de 27,37 % en l'espace de quatre ans, que nous entendons poursuivre dans les années à venir. En 2025, la part de véhicules électriques et hybrides atteint 41,7 %, contre 26,5 % en 2024, 19,64 % en 2023 et 14,33 % en 2022.</p> <p>Le programme de budget mobilité, mis en place en 2024, constitue un levier clé pour accélérer cette transition vers des solutions de mobilité plus durables.</p>
ACTION 2 : poursuivre l'intégration progressive d'énergies renouvelables dans notre consommation énergétique	
Scope : sites et activités sous contrôle direct	
<p>Notre objectif est d'augmenter progressivement la part d'énergies renouvelables et durables dans notre consommation énergétique.</p> <p>Cette transition constitue un levier important de réduction de notre empreinte carbone et s'inscrit dans notre volonté de soutenir le développement d'un modèle énergétique plus durable.</p>	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>En 2024, 7,2 % de notre consommation énergétique provenait de sources renouvelables. En 2025, cette part a augmenté pour atteindre 7,9 %.</p> <p>Nous souhaitons poursuivre progressivement cette évolution, notamment à travers l'installation de panneaux photovoltaïques sur nos établissements lorsque cela est possible, ainsi que par l'évaluation d'offres d'approvisionnement en électricité verte.</p>
ACTION 3 : obtenir l'adhésion de nos fournisseurs à notre Code de Conduite fournisseurs	
Scope : sites et activités sous contrôle direct	
<p>Nous visons, d'ici 2027, à ce que 50 % de notre capital d'achat, incluant nos fournisseurs et freelances, adhèrent à notre Code de Conduite fournisseurs, afin de garantir un alignement autour de valeurs communes essentielles en matière d'éthique, d'environnement et de responsabilité sociale.</p>	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>D'ici 2027, nous visons la signature de notre Code de Conduite par des fournisseurs représentant 50 % de notre capital d'achat (dépenses annuelles > 10 000 €). À ce jour, ce taux atteint 16,12 %, et nous poursuivons nos efforts pour l'augmenter.</p> <p>En parallèle, nous renforçons nos compétences en achats responsables : l'un de nos acheteurs principaux (25 % de l'équipe) a suivi une formation de 16 heures dédiée aux achats durables, afin d'optimiser nos pratiques de sustainable procurement.</p>
ACTION 4 : élaborer un plan de transition	
Scope : sites et activités sous contrôle direct	
<p>Fin 2026, nous prévoyons de publier notre plan de transition structuré, soutenu par des actions concrètes destinées à réduire progressivement nos émissions de gaz à effet de serre et à accompagner notre trajectoire de décarbonation.</p>	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>Notre Comité ESG a décidé d'adopter un plan de transition interne réaliste, aligné sur les exigences de la CSRD et intégrant un suivi régulier des progrès réalisés par rapport aux objectifs définis. Ce plan fixera des objectifs progressifs et réalistes à horizon 2030 pour les scopes 1, 2 et 3, constituant ainsi une première étape structurée vers la décarbonation de nos activités.</p>

Performance

BILAN CARBONE 2025 DE GAMING1

Emissions Scope 1, 2 et 3	Unit	2022	2023	2024	2025
Emissions GHG Scope 1	tCO2e	942	1 383,09	4 071,45	4 148,01
Sources fixes de combustion	tCO2e	269,54	276,74	2 547,47	3 207,85
Sources mobiles à moteur thermique	tCO2e	672,46	1 106,35	1 523,98	940,16
Emissions GHG Scope 2	tCO2e	71	1 188,47	1 988,8	2 320,3
Liées à la consommation d'électricité	tCO2e	71	1 188,47	1 988,8	2 320,3
Liées à la consommation de vapeur, de chaleur ou de froid	tCO2e	0	0	0	0
Emissions GHG Scope 3	tCO2e	3 010	2 821,86	6 190,53	9 015,24
Catégorie 1 : Achats de produits et de services Upstream	tCO2e	1 134,77	1 373,21	4 406,36	7 056,6
Catégorie 2 : Immobilisation des biens Upstream	tCO2e	270,9	274,56	621,31	814,36
Catégorie 3 : Activités liées à l'énergie (non incluses dans Scopes 1 & 2) Upstream	tCO2e	240,8	271,88	93,46	88,4
Catégorie 5 : Traitement des déchets Upstream	tCO2e	9,03	4,04	227,87	128,85
Catégorie 6 : Déplacements professionnels Upstream	tCO2e	180,6	89,21	48,35	62,93
Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail Downstream	tCO2e	1 023,4	415,46	426,75	394,73
Catégorie 12 : Utilisation des produits vendus Downstream	tCO2e	90,3	76,78	366,43	469,37
Autres émissions indirectes	tCO2e	60,2	316,72	0	0
Total des émissions GHG – location-based	tCO2e	4 023	5 393,42	12 250,78	15 483,55
Total des émissions GHG – market-based	tCO2e	4 016	3 933,07	10 168,52	13 074,85

Pour la quatrième année consécutive, nous avons évalué l'empreinte carbone de GAMING1 en réalisant un bilan complet de nos émissions de CO₂. En 2022, cet exercice portait principalement sur notre siège social à Liège ainsi que sur nos activités en ligne. En 2023, nous avons élargi le périmètre à nos établissements de jeu en Belgique ainsi qu'à nos bureaux à Malte.

Cette année, comme l'an dernier, l'ensemble de nos activités nationales et internationales est couvert. Le périmètre inclut nos opérations terrestres en France et en Suisse, intégrées depuis l'année précédente, ainsi que, pour la première fois cette année, nos bureaux en Roumanie. Ce bilan carbone offre ainsi une vision représentative de l'ensemble du Groupe GAMING1.

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

- Nos achats de produits et de services : 7 056,6 tCO₂e
- Nos sources fixes de combustion : 3 207,85 tCO₂e
- Notre consommation d'électricité : 2 320,3 tCO₂e
- Nos sources mobiles à moteur thermique : 940,16 tCO₂e

L'augmentation de ce bilan s'explique principalement par l'élargissement du périmètre d'analyse, qui inclut désormais notre nouveau hub à Bucarest, ainsi que par le développement et la maintenance de nos nouvelles applications mobiles, en parallèle d'autres facteurs liés à la croissance de nos activités.

Elle reflète également une amélioration continue de la qualité et de la précision de notre collecte de données, de plus en plus complète d'année en année.

Malgré cette expansion et une meilleure couverture de nos émissions, nous restons pleinement engagés à maîtriser et à réduire notre empreinte carbone.

Dans cette optique, concernant **nos achats de produits et de services**, nous poursuivons la formation et la sensibilisation de notre département Procurement aux achats responsables, afin d'intégrer de manière croissante les enjeux environnementaux dans nos décisions d'approvisionnement, avec une attention particulière portée au circuit court ainsi qu'à des pratiques d'achats éthiques et durables.

En parallèle, nous renforçons le dialogue avec nos principaux fournisseurs afin de nous aligner sur des valeurs communes en matière de durabilité. Convaincus que la transition environnementale est une responsabilité collective, nous encourageons l'ensemble de nos partenaires à réduire leur propre impact, contribuant ainsi indirectement à diminuer l'empreinte de notre chaîne de valeur.

En ce qui concerne **notre consommation d'électricité**, nous avons amorcé dès 2023 notre transition énergétique avec l'installation de panneaux solaires sur notre plus grand site de jeu, le Circus Casino Resort de Namur, en Belgique. Le déploiement de ce type d'initiative sur d'autres sites, notamment en Belgique, en France et en Suisse, fait désormais partie de nos priorités.

Dans cette dynamique, des panneaux photovoltaïques seront installés en 2026 sur la toiture de notre siège social à Liège, afin de renforcer l'efficacité énergétique de nos infrastructures et de proposer des environnements de travail plus durables. Des projets similaires sont également prévus dans certains de nos établissements en France et en Suisse au cours des deux prochaines années.

Par ailleurs, nous souhaitons explorer des solutions d'approvisionnement en électricité verte pour accompagner nos objectifs de réduction d'empreinte carbone. Enfin, concernant **nos sources mobiles à moteur thermique**, nous avons pour objectif de porter à 80 % la part de véhicules électriques et hybrides au sein de notre flotte automobile d'ici 2030. Cette évolution permettra de réduire significativement notre consommation de carburants fossiles et, par conséquent, notre empreinte carbone.

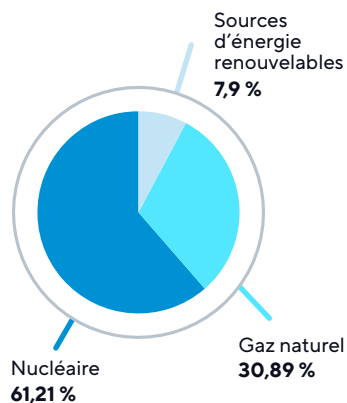


PROGRÈS SUR LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2025, la consommation d'énergie liée à nos opérations a augmenté de 5,51 %, malgré nos efforts pour en maîtriser l'évolution. Cette hausse s'explique principalement par l'élargissement du périmètre d'analyse, qui intègre désormais notre nouveau hub à Bucarest, ainsi que par le développement et la maintenance de nos nouvelles applications mobiles, en lien avec la croissance de nos activités.

Elle reflète également l'amélioration continue de la qualité et de la précision de notre collecte de données, devenue plus complète et plus fiable au fil des années.

Origine de notre énergie



	2022	2023	2024	2025
Consommation totale d'énergie de nos opérations propres	428 101,6 kWh*	6 911 894,87 kWh*	15 799 517 kWh	16 671 000 kWh
Consommation totale d'énergie renouvelable par nos opérations propres	0 kWh*	46 208,7 kWh*	1 139 957 kWh	1 317 804 kWh

*Scope réduit

POLITIQUES COMPTABLES RELATIVES AU BILAN CARBONE DE GAMING1

Scope 1 émissions GHG

Le reporting des émissions du Scope 1 est réalisé conformément aux référentiels ESRS et au GHG Protocol. Il couvre les émissions de gaz à effet de serre directement générées par nos activités, réparties en cinq catégories principales, dont deux sont pertinentes pour notre entreprise : les sources de combustion stationnaires (telles que les chaudières) et les sources mobiles à moteur thermique (notamment les véhicules de l'entreprise).

Scope 2 émissions GHG

Le reporting des émissions du Scope 2 est réalisé conformément aux référentiels ESRS et au GHG Protocol. Ce scope couvre les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie achetée. Il inclut principalement l'électricité utilisée pour alimenter les serveurs et data centers des plateformes en ligne, ainsi que celle nécessaire au fonctionnement des infrastructures physiques, telles que l'éclairage, la ventilation, la climatisation et les équipements des casinos, bureaux et autres sites.

Scope 3 émissions GHG

Le reporting des émissions du Scope 3 est réalisé conformément aux référentiels ESRS et au GHG Protocol. Ce scope couvre l'ensemble des émissions indirectes générées tout au long de la chaîne de valeur, à l'exclusion de celles liées à l'énergie achetée (Scope 2). Généralement les plus significatives, ces émissions se répartissent en plusieurs catégories, dont les principales applicables à notre activité 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 3

Activités liées à l'énergie (non incluses dans Scopes 1 & 2)

Prend en compte les émissions résultant des étapes en amont de la production de l'énergie consommée par l'entreprise, comme l'extraction des combustibles fossiles ou la distribution de l'électricité.

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

Evalue 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 orienter nos actions en priorisant celles présentant les impacts les plus significatifs, afin de réduire notre empreinte carbone et de contribuer de manière concrète à la protection de l'environnement.



SOCIAL





PROTECTION DES JOUEURS ET JEU RESPONSABLE

Chez GAMING1, nous proposons avant tout une expérience de divertissement, que ce soit en ligne ou au sein de nos casinos et salles de jeu. Notre ambition est de créer des moments de plaisir et d'évasion pour nos joueurs.

Nous sommes toutefois conscients que le jeu peut comporter des risques d'assuétude pour une minorité de personnes. C'est pourquoi la protection des joueurs constitue un pilier central de nos engagements.

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

IMPACT 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

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

— RISQUES

- L'impact sur la santé publique si nous ne prenons pas pleinement conscience de notre rôle sociétal et de notre responsabilité en matière de sensibilisation des joueurs aux risques liés aux pratiques de jeu excessives.
- Eventuelles 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

IMPACT 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. Offrir une expérience de divertissement de qualité va de pair avec notre engagement à prévenir les risques liés au jeu.

Nous sommes conscients que certains joueurs peuvent développer des comportements problématiques, et nous agissons activement pour les anticiper et les limiter, 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.

Afin de répondre à ces enjeux, GAMING1 a adhéré au Duty of Care, une convention portée par la BAGO (Belgian Association of Gaming Operators), dont le Groupe est membre, visant à encadrer et renforcer la responsabilité des opérateurs en matière de jeu responsable.

Ce cadre prévoit la mise en place de dispositifs et de processus permettant notamment de :

Détecter

les changements de comportement susceptibles d'indiquer une pratique de jeu à risque ;

Alerter

les joueurs en cas d'évolution préoccupante de leurs habitudes de jeu ;

Encadrer

les joueurs grâce à la mise à disposition d'outils de modération

Les opérateurs ont l'obligation de mettre à disposition des joueurs toutes les ressources nécessaires pour les aider à adopter une pratique de jeu responsable et prévenir l'assuétude.



Emmanuel Mewissen
Vice Président de BAGO et CEO de GAMING1

UN CADRE LÉGAL ET SÉCURISÉ POUR LES JOUEURS

Nous nous engageons activement à garantir un environnement de jeu légal et sécurisé. En tant que membre de la BAGO, notre CEO, Emmanuel Mewissen, collabore étroitement avec les autres acteurs du secteur ainsi qu'avec la Commission des jeux de hasard belge afin de promouvoir une offre de jeu responsable et encadrée.

En Belgique, le gouvernement impose un cadre réglementaire strict visant à lutter contre les jeux d'argent illégaux, reposant notamment sur :

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

Ces sites non réglementés ne respectent pas les obligations légales en matière de protection des joueurs,

telles que l'âge minimum de 21 ans, les limites de dépôt, les restrictions en matière de publicité ou encore l'encadrement des bonus. En échappant à toute régulation et taxation, ils exposent les joueurs à des risques accrus, tant sur le plan financier que juridique.

DES ENGAGEMENTS SUR DES MARCHÉS RÉGULÉS

GAMING1 s'engage à opérer exclusivement sur des marchés régulés, tant en Belgique qu'à l'international.

En respectant strictement les cadres légaux en vigueur dans chacune de ces juridictions, nous contribuons à un secteur du jeu plus sûr et plus responsable, tout en garantissant aux joueurs un environnement transparent, encadré et protecteur.

PROTECTION DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

La sécurité des données de nos joueurs constitue une priorité absolue. Nous nous engageons à respecter strictement les exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), en garantissant à nos joueurs un contrôle total sur leurs informations personnelles.

Par ailleurs, nous mettons en œuvre des mesures robustes afin de nous prémunir contre les cybermenaces, assurant ainsi la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des données tout au long de l'expérience de jeu.

“

« Nous contribuons à un secteur du jeu plus sûr et plus responsable, tout en garantissant aux joueurs un environnement transparent, encadré et protecteur. »

Nos actions

DUTY OF CARE

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

1. 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 :

- Des limites de dépôt
- Des limites de pertes
- Des limites de mises
- Des périodes de pause
- L'auto-exclusion
- Le paramétrage de temps de jeu
- Des notifications de temps de jeu

La mise à disposition d'un catalogue complet d'outils de modération constitue un élément clé de notre stratégie de jeu responsable, permettant à chaque joueur d'adopter les mesures les plus adaptées à sa situation.

Cette offre s'enrichit continuellement grâce au développement et au déploiement régulier de nouveaux outils et fonctionnalités visant à renforcer davantage la prévention et l'accompagnement des joueurs.

Fin 2025, une moyenne de 205 104 limites sont activées sur l'ensemble de nos plateformes, qu'elles résultent d'exigences légales locales imposant certains paramètres par défaut ou de choix volontaires des joueurs.

2. La sensibilisation

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

2.1. Sensibilisation interne

GAMING1 démontre son engagement en matière de jeu responsable à travers une gouvernance dédiée, avec des équipes et des experts spécialisés.

Un programme de formation obligatoire est déployé pour l'ensemble des collaborateurs et sera prochainement structuré en trois niveaux :

- **Formation de sensibilisation** : un e-learning déjà en place, destiné à tous les employés, à suivre lors de l'onboarding puis renouvelé chaque année ;
- **Formation intermédiaire** : destinée aux collaborateurs en contact direct avec les joueurs (service client, gestionnaires VIP, personnel en salle) ;
- **Formation avancée (certifiée)** : dispensée par des experts externes pour les équipes spécifiquement dédiées au jeu responsable.

La communication interne est également un levier clé, avec notamment des sessions « Responsible Gaming Talk About » ainsi qu'une newsletter mensuelle dédiée, partageant, entre autres, des exemples concrets de non-conformité, des explications sur notre stratégie, ou encore des informations sur les évolutions réglementaires.

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

- Respectent pleinement les obligations réglementaires ;
- Soient conçues et déployées de manière responsable, en intégrant les enjeux de sensibilisation et de protection des joueurs.

205 104

limites sont
activées



Sensibilisation externe

Les joueurs doivent pouvoir être informés à tout moment de leur activité de jeu. Cela est assuré grâce à plusieurs dispositifs :

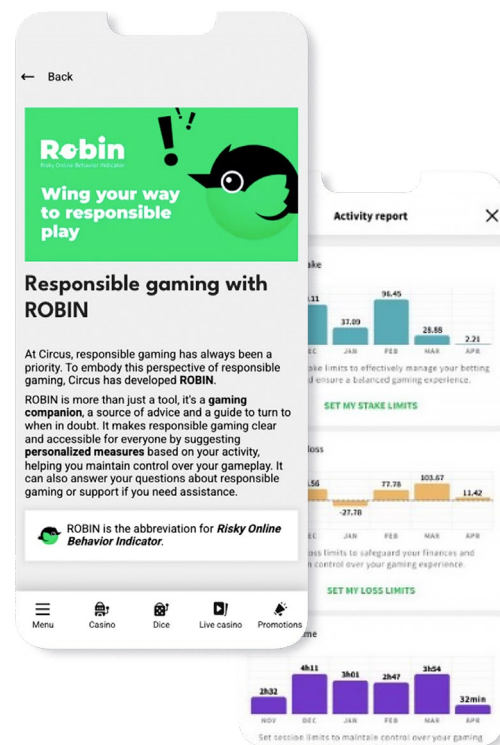
- Des sections dédiées au jeu responsable directement accessibles sur l'interface joueur ;
- Des communications, générales ou personnalisées, envoyées par e-mail ;
- Des interventions directes via le Customer Service et l'équipe Jeu Responsable ;
- Un rapport d'activité personnalisé permettant de suivre l'ensemble des mises, pertes, gains ainsi que le temps moyen de session, affiché automatiquement lors de la connexion tous les 7 jours et accessible à tout moment dans les paramètres du compte ;
- Le Reality Check, un système d'alertes automatiques et paramétrables informant le joueur du temps passé sur les jeux de casino depuis sa connexion.
- Une auto-évaluation offrant la possibilité de prendre du recul sur sa pratique de jeu. Proposée par un site tiers, cette évaluation garantit une totale confidentialité, GAMING1 n'ayant en aucun cas accès aux résultats.

3. La technologie de détection proactive

Une communication ciblée en matière de jeu responsable, ainsi que des recommandations adaptées aux joueurs, reposent sur l'utilisation de technologies analytiques avancées.

Dans cette optique, nous nous appuyons depuis 2018 sur des outils d'analyse performants. GAMING1 a ainsi développé, en collaboration avec le Dr Xavier Noël, psychologue reconnu et spécialiste des assuétudes à l'Université libre de Bruxelles, un dispositif innovant basé sur l'intelligence artificielle visant à détecter les comportements de jeu problématiques.

Ce système de prévention analyse les habitudes de jeu à partir des données légalement collectées par les opérateurs et identifie les indicateurs de comportements à risque. Il prend en compte plusieurs paramètres clés, tels que le temps de jeu, les montants déposés et misés, la fréquence des sessions ou encore les schémas de paris. Ces données sont ensuite traitées afin d'évaluer le profil de risque du joueur sur une échelle de 0 à 5.



Dr Xavier Noël
Docteur en Psychologie,
psychothérapeute, spécialiste
des assuétudes

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

Opérationnel depuis 2019 et en perpétuel développement grâce à l'expertise de nos data analysts et à une collaboration scientifique avec le département de psychologie de l'Université de Liège, ce dispositif déclenche automatiquement une alerte en cas de détection d'un comportement à risque. Il génère dans un premier temps des messages automatisés, puis personnalisés, et met à disposition une série d'outils d'auto-modération.

Le joueur conserve la possibilité d'activer lui-même ces mesures, telles que des limites de dépôt, des limites de pertes, des périodes de pause ou une auto-exclusion, mais des restrictions ciblées peuvent également être mises en place lorsque la situation le nécessite.

Robin

Risky Online Behavior INDicator

En 2024, notre stratégie jeu responsable a été nommée et baptisée « ROBIN », en référence au rouge-gorge (robin en anglais), un petit oiseau associé à des symboles positifs dans de nombreuses cultures.

Il est notamment perçu comme un protecteur face aux tempêtes dans la mythologie nordique, un symbole de renouveau et de chance, ainsi qu'un régulateur naturel apprécié des jardiniers.

Dans la tradition chrétienne, il est également considéré comme un messager de bienveillance.

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 de leur pratique de jeu.

Dans certains cas, et toujours dans une logique de protection, ROBIN peut également solliciter des documents permettant de vérifier que le joueur évolue dans des limites financières raisonnables, dans le cadre de contrôles d'accessibilité financière.

Les principes clés de ROBIN

- ROBIN incarne les trois piliers de notre stratégie de jeu responsable : il analyse l'activité des joueurs grâce à des mécanismes de détection proactive, les alerte en cas de risque et leur propose des recommandations adaptées via des outils de modération.
- Bienveillant et empathique, ROBIN accompagne les joueurs sans être intrusif. Il joue également un rôle pédagogique en mettant à disposition des sections dédiées, des rapports d'activité et des contenus de sensibilisation.
- Véritable allié de confiance, ROBIN fournit des conseils pertinents, toujours dans l'intérêt du joueur, sans objectif commercial ni jugement. Accessible en permanence sur l'interface, il s'appuie sur des technologies avancées de détection et de modération.
- ROBIN ambitionne de s'appliquer à l'ensemble de nos marques et incarne notre vision du jeu responsable au-delà de la seule technologie GAMING1. Il s'adapte à tous les canaux de communication : site web, chatbot, interactions humaines... Toute entité liée au jeu responsable porte ainsi les « ailes » de ROBIN.



Informative



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



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



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.

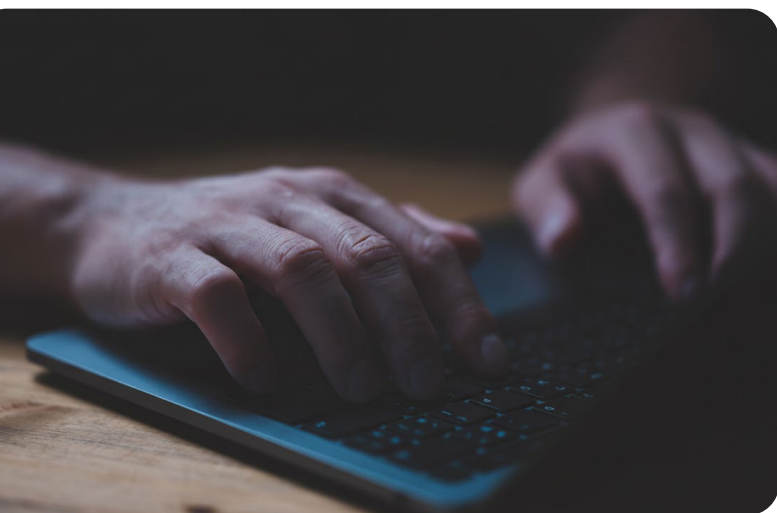
Niveaux	Type de joueur	Type d'approche	Communication spécifique	Suivi du joueur
0	Joueur récréatif	Informative et automatisée	Sensibilisation générale	Automatique : rappel tous les 6 mois
1	Joueur récréatif	Informative et automatisée	Sensibilisation générale	Automatique : rappel tous les 6 mois
2	Joueur 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

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, s'élevant à 128 571 € pour la période 2024-2026, vient s'ajouter aux 230 000 € déjà investis au cours des années précédentes.

Cette collaboration vise notamment à approfondir les connaissances sur les mécanismes de l'assuétude, avec des applications potentielles à d'autres comportements problématiques, tels que l'usage excessif des réseaux sociaux ou des jeux vidéo. Ces travaux nous permettent de mieux identifier les facteurs de risque et de développer des solutions adaptées pour accompagner efficacement les personnes concernées.

Dans cette même dynamique, nous avons recruté en 2025 une doctorante en psychologie clinique en tant qu'analyste en jeu responsable. Ses travaux portent sur l'analyse des comportements de jeu à risque, l'évaluation de notre système de détection ROBIN ainsi que sur nos stratégies de communication avec les joueurs. L'objectif est de renforcer la validation scientifique de nos dispositifs, d'identifier des pistes d'amélioration concrètes et de faire évoluer les pratiques du secteur sur la base de données probantes.



“

« Ces travaux nous permettent de mieux identifier les facteurs de risque et de développer des solutions adaptées pour accompagner efficacement les personnes concernées. »

NOTRE LUTTE CONTRE LES SITES SANS LICENCE

Depuis plusieurs années, nous avons fait le choix de contribuer activement à la lutte contre les jeux de hasard illégaux en procédant à des signalements réguliers auprès de la Commission des jeux de hasard.

De plus, 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 qui ne respectent pas les obligations légales en matière de publicité, de protection des joueurs, de non-respect des limites d'âge, des méthodes de paiement, exposition accrue aux fraudes, nous contribuons à un débat éclairé et à une meilleure compréhension des enjeux de la régulation du secteur.

GAMING1 EST CERTIFIÉ ISO27001 DEPUIS 2018

L'année dernière, nous avons renouvelé notre certification ISO 27001:2022, la version la plus récente de cette norme de référence. Cette certification, complétée par des audits annuels de surveillance de nos processus et de nos dispositifs de contrôle, témoigne de notre engagement continu en matière de protection des données personnelles et confidentielles de nos utilisateurs.

Dans ce cadre, un audit de surveillance a été réalisé début 2025 et s'est déroulé avec succès, confirmant la robustesse de nos pratiques. Cette démarche nous permet d'améliorer en permanence la sécurité de l'information au sein de notre organisation, tout en renforçant notre résilience face aux cyberattaques et aux risques de violation de données.

230 000 €

déjà investis
les années
précédentes

128 571 €

Pour les années
2024, 2025 et 2026

Plan d'action pour l'avenir

ACTION 1 : augmenter le taux de participation aux formations Jeu Responsable

Chaque nouvel employé suit une formation complète dédiée au jeu responsable, qui est ensuite renouvelée chaque année. Notre objectif est d'atteindre un taux de participation d'au moins 80 % annuellement, afin de garantir un niveau de sensibilisation élevé au sein de l'ensemble de nos équipes.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

L'équipe travaille actuellement à une refonte complète du programme de formation, en le structurant en trois niveaux selon le degré d'interaction des collaborateurs avec les joueurs. Cette évolution vise à proposer des contenus plus adaptés aux différents profils et responsabilités.

Cette année, le taux de participation à la formation classique a atteint 68,59 %, contre 67,04 % en 2024. Afin de poursuivre cette progression, des rappels plus réguliers seront mis en place en 2026 auprès des collaborateurs n'ayant pas encore suivi leur formation.

Un nouveau fascicule devrait d'ailleurs être déployé d'ici fin 2026. Il sera remis à l'ensemble des nouveaux collaborateurs afin de les sensibiliser à l'importance de notre stratégie de jeu responsable et de les y initier dès leur arrivée.

ACTION 2 : renforcer les outils de modération

Nos outils de modération évoluent continuellement afin de mieux répondre aux besoins des joueurs et de leur offrir un contrôle toujours accru sur leur pratique de jeu.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

En 2025, nous avons introduit une notification de temps de jeu ainsi qu'un rapport détaillé de l'activité des joueurs. Dans une logique d'amélioration continue, la cellule Jeu Responsable prévoit d'aller encore plus loin en 2026 avec le déploiement de deux nouvelles fonctionnalités majeures : la limitation par mise et l'exclusion par type de jeu.

ACTION 3 : faire évoluer en continu notre stratégie Jeu Responsable

Protéger nos joueurs face aux risques liés au jeu constitue une responsabilité essentielle. C'est pourquoi nous poursuivons activement le développement de nouveaux outils, le renforcement de nos politiques et la mise en place d'actions de sensibilisation, afin de prévenir et limiter ces risques de manière continue.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

ROBIN renforce et structure notre stratégie en matière de jeu responsable. Il est actuellement déployé sur Circus.be, Circus.nl ainsi que sur notre site en ligne au Portugal, et sera progressivement étendu à l'ensemble des nouvelles opérations de GAMING1 en Belgique et même au-delà.

Afin de soutenir cette dynamique, un Responsible Gambling Committee a été créé en 2025 pour aligner la stratégie globale du Groupe en matière de jeu responsable et accompagner chaque opération vers le "next level" en termes d'outils et de process RG.

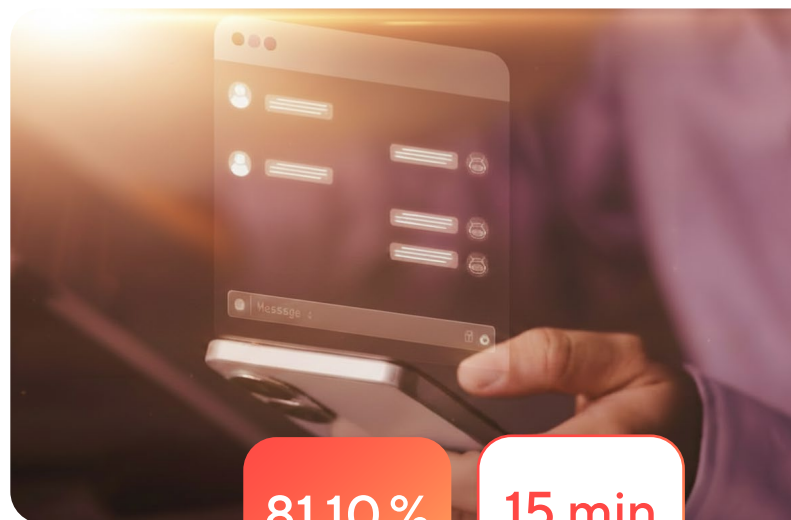
Notre performance

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 0h, par e-mail et par chat, avec un délai de réponse moyen de 15 minutes. Après chaque interaction, une enquête de satisfaction est envoyée afin d'évaluer la qualité de nos services.

	2022	2023	2024	2025
Taux de satisfaction du support par e-mail*	76,33 %	79,10 %	77,7 %	69,5 %
Taux de satisfaction du support par chat*	79,81 %	80,10 %	83,91 %	81,10 %

*Données moyennes relevées pour l'opération Circus.be



81,10 %

taux de satisfaction
par chat

15 min

délai de réponse
moyen

16/25

des sites les plus fréquentés
opèrent sans licences

1 300

signalement à la Commission
rien que pour 2025

NOTRE LUTTE CONTRE LES SITES ILLÉGAUX

Une étude menée en collaboration avec Yield Sec en juin 2024 a révélé que 16 des 25 sites de jeux d'argent les plus fréquentés en Belgique opèrent sans licence, captant à eux seuls plus de 60 % du trafic. Ce constat met en évidence l'urgence de renforcer la lutte contre ces plateformes illégales, qui échappent à toute régulation et n'offrent aucune garantie de protection aux joueurs.

En tant qu'opérateur légal engagé pour l'intégrité du secteur et la protection des consommateurs, nous signalons régulièrement à la Commission des jeux de hasard les publicités liées à ces plateformes illégales. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de contribuer activement à des actions concrètes visant à limiter leur influence croissante.

Ainsi, en 2023 et 2024, nous avons soumis un total de 1 055 signalements à la Commission. En 2025, ce chiffre dépasse déjà les 1 300 signalements, témoignant de notre engagement constant à agir de manière responsable et en étroite collaboration avec l'autorité de contrôle.

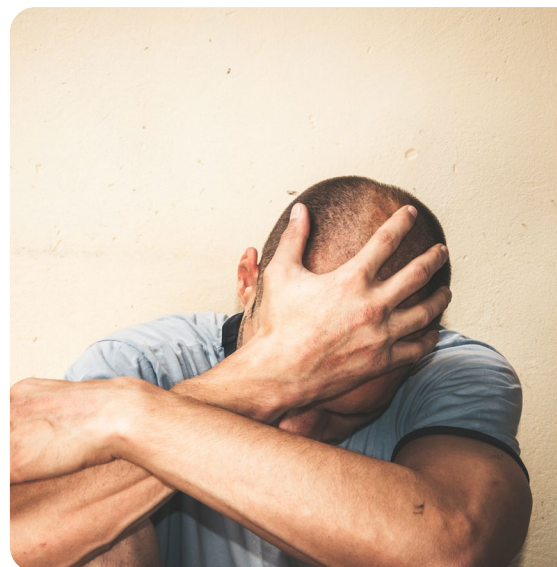
NOTRE INTERVENTION AUPRÈS DES JOUEURS À RISQUE

En fonction du niveau de risque identifié, nos équipes adaptent l'accompagnement afin de 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 tenant compte de leurs préférences, de leur mode de vie et de leurs capacités individuelles.

Notre approche repose sur une prévention active, visant à anticiper les situations à risque. Nous veillons ainsi à éviter que les joueurs ne développent des comportements problématiques, susceptibles d'avoir des répercussions sur eux-mêmes comme sur leur entourage.

	2022	2023	2024	2025*
Messages et appels personnalisés	1 913	5 080	4 894	3 020
Messages automatiques envoyés	122 000	202 002	349 383	314 931

*Les chiffres de 2025 englobent Circus.be, nos plateformes en partenariat avec des opérateurs belges, Circus.nl, 777.be et 777.nl.



Cette évolution, positive par rapport à l'année précédente, qui présentait déjà de bons résultats, s'explique par la mise en œuvre de mesures rigoureuses, le déploiement de nouveaux outils de modération et un ensemble d'initiatives visant à mieux encadrer et accompagner les joueurs.

En parallèle, nous poursuivons le renforcement continu de notre stratégie de jeu responsable, à travers des actions concrètes destinées à réduire la proportion de joueurs identifiés comme à risque.

Pour notre opération principale, à savoir Circus.be, le pourcentage de joueur par catégorie de risque a évolué comme suit :

Niveau de risque	2022	2024	2025	Evolution
0	62,28 %	95,25 %	95,82 %	+0,57 %
1	18,37 %	2,86 %	2,6 %	-0,26 %
2	7,73 %	0,73 %	0,57 %	-0,16 %
3	7,70 %	0,71 %	0,59 %	-0,12 %
4	2,89 %	0,38 %	0,35 %	-0,03 %
5	1,03 %	0,07 %	0,07 %	+0 %

“

« Cette évolution, positive s'explique par la mise en œuvre de mesures rigoureuses, le déploiement de nouveaux outils de modération et un ensemble d'initiatives visant à mieux encadrer et accompagner les joueurs. »



NOS COLLABORATEURS

En tant qu'entreprise active dans les jeux de hasard, tant au sein de nos établissements terrestres que sur nos plateformes en ligne, nous nous appuyons sur des talents variés et des idées innovantes pour assurer notre développement.

Nos équipes regroupent un large éventail de profils, allant des collaborateurs en casinos et salles de jeu aux fonctions commerciales, administratives et techniques, notamment les développeurs. Ensemble, ils constituent le moteur de notre activité et contribuent chaque jour à sa dynamique.

Le bien-être de nos collaborateurs est au cœur de nos priorités. Nous nous engageons à leur offrir un environnement de travail stimulant et épanouissant, propice au développement de leurs compétences, à la réalisation de leurs ambitions et à la reconnaissance de leur contribution tout au long de leur parcours chez GAMING1.

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

IMPACT 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 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

IMPACT 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

IMPACT 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 nous appuyons sur cinq valeurs fondamentales : esprit d'équipe, audace, performance, plaisir et intégrité. Ces principes structurent notre culture d'entreprise et guident nos actions à tous les niveaux de l'organisation.

L'intégrité occupe une place centrale dans notre engagement envers nos collaborateurs. Nous veillons à offrir un environnement de travail sain, respectueux et épanouissant, en portant une attention particulière à leur bien-être mental et social.

Ces engagements sont formalisés dans notre Code de Conduite, qui définit les principes et responsabilités applicables au sein de GAMING1.



LA NON-DISCRIMINATION

GAMING1 rejette toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Nous veillons à garantir l'absence de pratiques discriminatoires à toutes les étapes du parcours professionnel, 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 relations avec l'ensemble de nos parties prenantes, afin d'assurer une conduite éthique et respectueuse dans toutes nos interactions professionnelles.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET SANS HARCÈLEMENT

Nous avons la responsabilité de garantir un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou d'humiliation. Tout comportement inapproprié y est strictement proscrit.

Nos collaborateurs disposent de canaux dédiés, notamment le département des Ressources Humaines et leur ligne hiérarchique, pour signaler toute situation préoccupante. Chaque signalement fait l'objet d'un traitement approprié, avec des mesures adaptées en fonction des situations rencontrées.

LA DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous valorisons la diversité, tant au sein de nos équipes que dans nos relations commerciales. Chez GAMING1, aucun critère tel que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les croyances ou l'appartenance politique ou syndicale n'influence nos décisions. Nous respectons également le pluralisme religieux et la liberté de chacun d'adhérer à ses convictions.

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

“

« Chez GAMING1, aucun critère tel que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les croyances ou l'appartenance politique ou syndicale n'influence nos décisions. »

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DIALOGUE SOCIAL

Nous veillons à instaurer un environnement de travail favorisant l'écoute et le dialogue. Nos collaborateurs ont la possibilité d'exprimer librement leurs opinions et d'échanger avec la direction grâce à des outils et des processus dédiés.

Nous respectons pleinement le droit de chacun d'adhérer ou non à un syndicat et de s'associer librement. Conformément à la législation en vigueur, nous reconnaissons également le droit à la négociation collective et nous engageons à promouvoir un climat de travail ouvert, fondé sur le respect mutuel et la confiance.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Garantir un environnement de travail sûr et sain constitue une priorité. Nous respectons strictement les normes européennes en matière de santé et de sécurité, 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 rémunération et de temps de travail. L'ensemble de nos pratiques est conforme aux exigences légales nationales, et nous veillons à prévenir toute forme d'abus liée au temps de travail.

Par ailleurs, tous les collaborateurs du Groupe sont couverts par des conventions collectives adaptées à leur pays d'activité, garantissant des droits sociaux renforcés ainsi qu'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. Ces exigences s'appliquent également à l'ensemble de nos fournisseurs, qui sont tenus de respecter ces standards sans exception.

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

“

« Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la traite des êtres humains, du travail des enfants et du travail forcé. »



Actions

DIALOGUE SOCIAL

Nous accordons une attention particulière à l'écoute de nos collaborateurs, en favorisant des échanges réguliers, tant directs qu'indirects, à travers différents dispositifs qui orientent nos décisions.

Notre principal canal de feedback est la plateforme Officevibe, qui permet d'envoyer toutes les deux semaines des sondages à l'ensemble des employés. Ces enquêtes offrent une vision continue du niveau d'engagement des équipes et permettent de recueillir des retours tout au long de l'année.

Grâce à des questions ouvertes et fermées, les collaborateurs peuvent s'exprimer librement et de manière anonyme, tout en recevant des réponses de leurs managers, facilitant ainsi une meilleure compréhension de leurs attentes et besoins.

workleap
Officevibe

Avez-vous la possibilité d'essayer de nouvelles idées qui vous aideraient dans votre travail?

Pas du tout

Pas vraiment

À l'occasion

Oui, absolument

workleap
Officevibe

GAMING1 EST CERTIFIÉ TOP EMPLOYER

Depuis quatre ans, nous sommes fiers de figurer parmi les Top Employers, une certification reconnue à l'échelle internationale et délivrée par le Top Employers Institute.

Attribuée à l'issue d'une évaluation approfondie de nos pratiques en ressources humaines, cette distinction vient saluer notre engagement à offrir un environnement de travail stimulant et épanouissant. Elle témoigne de notre démarche d'amélioration continue et renforce notre attractivité auprès des talents.

En complément, nous avons mis en place le « ComExpresso », un moment d'échange informel organisé un vendredi matin sur deux, au cours duquel chaque collaborateur peut rencontrer en tête-à-tête le directeur de son choix. Cet espace favorise l'expression des idées, des suggestions et des points d'attention dans un cadre ouvert et accessible.

Nous collaborons également étroitement avec les représentants des employés. Au siège social, ces derniers, élus par leurs pairs, siègent au sein du Comité d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Ces instances se réunissent au moins une fois par mois pour aborder les sujets économiques, sociaux, les conditions de travail, les risques professionnels et le bien-être. Dans nos autres bureaux, de plus petite taille, le dialogue s'effectue directement avec les équipes.

Enfin, nous organisons chaque mois un petit-déjeuner d'entreprise au siège social, également accessible à distance via Teams. Ce moment convivial permet aux collaborateurs d'échanger autour d'un café et d'un pain au chocolat tout en écoutant nos directeurs partager les temps forts de l'activité, les évolutions stratégiques, les chiffres clés et les projets en cours.



UN ONBOARDING PENSÉ POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Tout au long de l'année, nous accueillons de nouveaux collaborateurs et veillons à leur offrir les meilleures conditions pour bien démarrer. À cette fin, nous avons mis en place un processus d'onboarding structuré autour de trois objectifs :

- faciliter l'intégration à notre culture d'entreprise,
- rendre les nouveaux arrivants rapidement opérationnels,
- assurer une montée en compétences progressive grâce à des formations adaptées.

Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration complet. Accueillis par leur manager, ils sont accompagnés par l'équipe RH pour une introduction globale à l'entreprise.

Ce parcours inclut notamment la présentation de notre culture et de nos valeurs, la désignation d'un sponsor dédié pour faciliter leur intégration, une formation IT pour la prise en main des outils, une visite des locaux ainsi qu'une présentation de leur équipe.

Plusieurs fois par an, un « Welcome Day » est également organisé. Lors de cette journée, les fondateurs de GAMING1 et certains membres du Comité de Direction partagent leur vision, notre mission et nos valeurs, ainsi que le fonctionnement de nos différents départements.

Cette immersion est complétée par une visite d'une salle de jeux et d'un casino, permettant de mieux comprendre nos activités et nos produits.



L'intégration se poursuit au-delà des premiers jours grâce à des moments d'échange clés. Après un mois, un entretien d'étonnement est organisé entre le collaborateur, son manager et le recruteur afin de recueillir ses premières impressions et d'ajuster son parcours si nécessaire.

Entre quatre et cinq mois après son arrivée, un entretien d'intégration vient clôturer ce processus. Il permet de faire le bilan, de valoriser les réussites et de définir les prochains objectifs, en vue d'une autonomie complète du collaborateur.

En complément du recrutement externe, nous encourageons activement la mobilité interne au sein de l'entreprise. Celle-ci permet à nos collaborateurs d'évoluer vers de nouvelles fonctions, de relever de nouveaux défis et de développer leurs compétences tout au long de leur parcours chez GAMING1.

La mobilité interne constitue un levier important de développement professionnel, tout en renforçant l'engagement et la fidélisation de nos talents. En 2025, 23 collaborateurs ont ainsi bénéficié de cette opportunité.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

GAMING1 est le leader de l'industrie du jeu en Belgique et ambitionne de devenir un acteur européen de référence. Pour soutenir cette ambition, 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 personnalisé, élaboré avec son manager, afin de lui permettre de maîtriser rapidement son poste et de collaborer efficacement avec les différentes équipes.

Par la suite, un plan de formation annuel est proposé à l'ensemble des collaborateurs, regroupant les sessions organisées au sein de GAMING1. Certaines formations, essentielles à notre culture et à notre expertise, sont destinées à tous, tandis que d'autres sont adaptées aux spécificités des fonctions.

En complément, un budget individuel de 500 € par an est alloué pour des formations externes, permettant à chacun de développer ses compétences en fonction de ses besoins.

Enfin, une revue annuelle est organisée entre chaque collaborateur et son manager. Ce moment d'échange permet de faire le point sur les objectifs atteints, d'aligner les ambitions, d'évaluer l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, de définir de nouveaux objectifs et d'identifier les besoins en développement et en formation.

500 €

budget individuel
formations externes

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Chez GAMING1, la diversité, l'équité et l'inclusion occupent une place centrale dans notre identité. Nous plaçons les compétences et le potentiel au cœur de notre approche de recrutement, sans distinction d'origine, de culture ou de genre. Cette ouverture nous permet de constituer des équipes riches de profils variés, tant en termes de nationalités que de parcours.

En témoigne notamment notre taux de représentation féminine, qui atteint 33,43 %, bien au-dessus de la moyenne du secteur informatique estimée à 20 %.

Nous collaborons également avec Passwerk, une entreprise spécialisée dans la valorisation des compétences des personnes sur le spectre autistique. Depuis février 2023, deux consultants ont rejoint notre équipe de contrôle qualité en tant que testeurs, apportant leur expertise et contribuant à enrichir notre collectif.

Plus largement, notre environnement de travail reflète notre culture : un cadre ouvert, inclusif et propice à l'épanouissement de chacun, où les talents peuvent pleinement s'exprimer et contribuer à notre réussite collective.

33,43 %

taux de
représentation
féminine

2

Consultants de
chez Passwerk

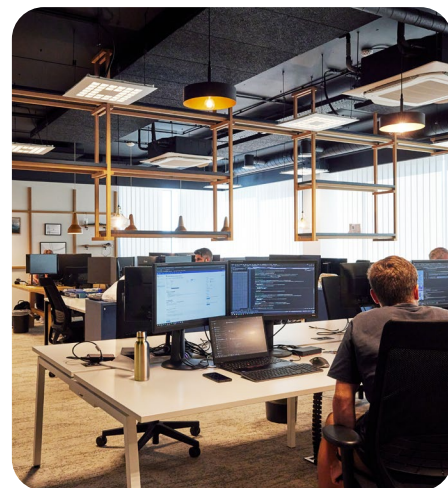
UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AGRÉABLE ET ERGONOMIQUE

Chez GAMING1, nous sommes convaincus que l'environnement de travail constitue un levier clé de créativité et de performance. Dans cette optique, nous avons conçu nos hubs comme des espaces favorisant la collaboration et la flexibilité.

Chaque collaborateur peut ainsi 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 modulables ou encore espaces dédiés au brainstorming.

Au-delà de ces espaces fonctionnels, nous avons intégré des lieux pensés pour le bien-être et la détente, tels qu'une salle zen, des bars à café, un espace de jeux, une terrasse ou encore des douches.

Cet environnement reflète pleinement notre culture managériale, fondée sur la confiance, l'autonomie et la responsabilisation.



Afin d'accompagner nos équipes au quotidien, nous proposons également divers services, notamment des cours de sport, un service de conciergerie, la livraison de colis, ainsi que des fruits et boissons mis à disposition.

L'accessibilité étant une priorité, nos hubs ont été conçus pour offrir un environnement inclusif, adapté 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 visant à améliorer le confort et la posture des collaborateurs.

En 2025, des ballons ergonomiques ont été mis à disposition pour prévenir les troubles musculosquelettiques et limiter la sédentarité. Dans cette même dynamique, une salle de sport G1 a été inaugurée au rez-de-chaussée de notre hub liégeois, accessible à tous les collaborateurs 7 jours sur 7.

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 convaincus que l'épanouissement et la satisfaction de nos collaborateurs sont des facteurs clés de notre réussite collective. Afin de favoriser un environnement de travail agréable et de renforcer la cohésion d'équipe, nous avons mis en place de nombreuses initiatives visant à enrichir l'expérience professionnelle au sein de GAMING1. Parmi celles-ci :



Des pauses santé

Mise à disposition quotidienne de fruits frais et distribution de soupe gratuite chaque jeudi en hiver. Des concours ponctuels permettent également de remporter des moments de détente, comme des massages pendant les heures de travail.



Célébrations et reconnaissances

Mise en valeur des moments clés et organisation d'activités de team-building pour encourager la collaboration.



Boissons saines et responsables

Une sélection de boissons gratuites, privilégiant une faible teneur en sucre et un impact environnemental limité.



Initiatives sportives

Organisation d'événements dédiés à l'activité physique et mise à disposition d'une salle de sport interne équipée de machines de cardio et d'un espace de musculation, accessible 7 jours sur 7.



Encouragement à la pratique sportive

Remboursement des frais d'inscription à des défis sportifs afin d'inciter nos collaborateurs à rester actifs.



Activités d'été

Proposition d'activités ludiques en anglais, combinant détente et apprentissage, telles que des initiations au poker, à la danse ou à l'autodéfense, des cours de yoga, des sessions de jeux de société et bien plus encore.



Moments conviviaux

Organisation régulière d'événements after-work pour favoriser les échanges et renforcer les liens entre équipes.

“

« Ces initiatives illustrent notre volonté de créer un environnement de travail équilibré, dynamique et stimulant, où chacun peut s'épanouir pleinement. »



TOUS ACTIONNAIRES

En 2024, GAMING1 a lancé un projet ambitieux intitulé « Tous Actionnaires », offrant à ses collaborateurs et freelances basés en Belgique la possibilité de devenir actionnaires du Groupe.

Ce programme permet aux employés éligibles d'investir dans l'entreprise en acquérant des actions d'une valeur de 500 €, 1 000 € ou 1 500 €, avec un potentiel de valorisation sur une période de 8 ans.

L'objectif est de permettre à nos collaborateurs de bénéficier directement du développement de l'entreprise, en générant un rendement lié à l'évolution de la valeur de l'action. Ce dispositif vise également à renforcer leur engagement en les associant concrètement à la réussite du Groupe, à travers une participation au capital.

En 2025, cette initiative a été étendue à l'ensemble de nos collaborateurs à l'international, afin de faire bénéficier tous les talents du Groupe de cette dynamique collective.

PLAN CAFÉTARIA

Cette année, nous avons lancé un plan cafétéria pour nos collaborateurs en Belgique, avec l'ambition de proposer une rémunération plus flexible, plus personnalisée et plus en phase avec les attentes de chacun.

Grâce à ce dispositif, les collaborateurs peuvent, selon les options prévues, convertir une partie de leur prime de fin d'année en avantages qui répondent davantage à leur situation et à leurs priorités, qu'il s'agisse de solutions de mobilité, d'équipements multimédias, de warrants, de jours de congé supplémentaires, d'épargne-pension ou encore d'une assurance hospitalisation complémentaire.

À travers cette initiative, GAMING1 confirme sa volonté d'offrir une expérience collaborateur attractive, moderne et centrée sur l'humain.

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



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



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



Le partage des succès financiers

Plan d'action pour l'avenir

ACTION 1 : augmenter le nombre d'heure de formation par employé

Nous accordons une importance particulière à la formation continue de nos collaborateurs, afin de les maintenir à jour sur les évolutions réglementaires, les tendances du secteur et de soutenir leur performance.

À ce titre, nous nous sommes fixé pour objectif, d'ici 2027, d'atteindre un minimum de 3 jours de formation par employé en Belgique, 40 heures par employé au Portugal et 20 heures en Espagne.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

Plusieurs formations ont été repensées et redéveloppées afin de mieux répondre aux besoins actuels. Un plan de formation annuel est mis en place, détaillant l'ensemble des sessions proposées.

En 2025, le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'élève à 16,1 heures, contre 23,4 heures en 2024. Cette diminution constitue un point d'attention identifié, auquel nous souhaitons remédier en renforçant le suivi du plan de formation et en encourageant davantage la participation des collaborateurs aux sessions proposées.

À l'avenir, nous souhaitons également enrichir notre offre avec davantage de formations dédiées au bien-être ainsi qu'à la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), afin de continuer à renforcer notre culture interne

ACTION 2 : développer des parcours de carrière pour certaines fonctions clés

Certaines fonctions et talents clés bénéficient de réelles opportunités d'évolution. Afin d'aider nos collaborateurs à mieux se projeter dans leur avenir au sein de l'entreprise, nous développons actuellement des parcours de carrière adaptés.

Ces parcours offriront un cadre structuré et personnalisé, permettant à chacun de mieux comprendre ses perspectives de progression et de valoriser pleinement son potentiel au sein de GAMING1.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

Ce projet, développé en collaboration avec les managers et les ressources humaines, vise à offrir davantage de transparence et de soutien à nos talents, afin de leur permettre de mieux se projeter et de planifier leur évolution professionnelle avec confiance.

La Career Ladder a ainsi été déployée au sein du département Tech, qui compte plus de 200 employés, et sera progressivement étendue aux autres départements.

ACTION 3 : promouvoir la transparence salariale

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité salariale, nous prévoyons de nous aligner sur la directive européenne relative à la transparence des rémunérations.

Cette démarche vise à renforcer la transparence de nos pratiques salariales et à garantir une plus grande équité entre l'ensemble de nos collaborateurs.

PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025

À ce jour, les fourchettes salariales ne sont pas encore communiquées dans nos offres d'emploi ni rendues accessibles en interne.

Une analyse initiale des écarts salariaux a toutefois été réalisée en 2025 et fait depuis l'objet d'un suivi trimestriel, sans qu'aucun écart inexplicable supérieur à 5 % n'ait été identifié.

Dans une démarche de transparence et d'équité, la publication des salary ranges est prévue au cours de l'année 2026.

Performance

GAMING1 EST TOP EMPLOYER

Cette année, nous avons atteint des résultats particulièrement solides, avec un score global de 82,91 %, contre 79,51 % l'année précédente.

Cette progression s'inscrit dans une dynamique positive continue, notre score étant en augmentation chaque année depuis quatre ans, ce qui confirme la solidité et la constance de nos efforts.

Cette évolution nous permet de consolider notre position parmi les meilleurs employeurs et reflète notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif, innovant et éthique.

Nos performances par pilier se déclinent comme suit :

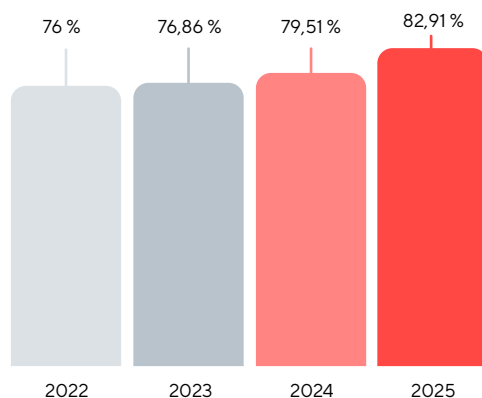
- 94,29 % pour l'environnement de travail
- 98,18 % pour la performance
- 95,20 % pour l'acquisition des talents
- 87,69 % pour l'intégration des nouvelles recrues
- 88,70 % pour la reconnaissance et la rémunération
- 94,67 % pour le leadership

Nous restons pleinement engagés dans une démarche d'amélioration continue, avec l'ambition d'aller toujours plus loin afin d'offrir un environnement dans lequel chaque collaborateur peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre réussite collective.

“

« Cette évolution nous permet de consolider notre position parmi les meilleurs employeurs. »

Score global Top Employer



82,91%

Score global Top Employer 2025

21

Score eNPS

7,2/10

de satisfaction globale des employés

ENQUÊTE DE SATISFACTION

Sur la base de nos sondages Officevibe, nous avons calculé un eNPS de 21 sur une échelle allant de -100 à +100.

Ce résultat nous positionne dans la catégorie « Très bien », avec plus de 38,1 % de promoteurs au sein de GAMING1.

Les domaines dans lesquels nos collaborateurs expriment le plus de satisfaction sont :

- La relation avec leur manager (8,1/10)
- La relation avec leurs collègues (7,6/10)
- Leur développement personnel (7,5/10)

La satisfaction globale des employés atteint 7,2/10 en 2025. Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et d'analyses approfondies, afin de déployer des actions concrètes visant à renforcer le bien-être de nos collaborateurs et à améliorer continuellement ces résultats.

	2022	2023	2024	2025
eNPS	4,2/5	Non mesuré	17	21
Taux de participation à l'enquête	53 %	Non mesuré	57 %	51 %

LES CHIFFRES CLÉS CONCERNANT NOS EFFECTIFS

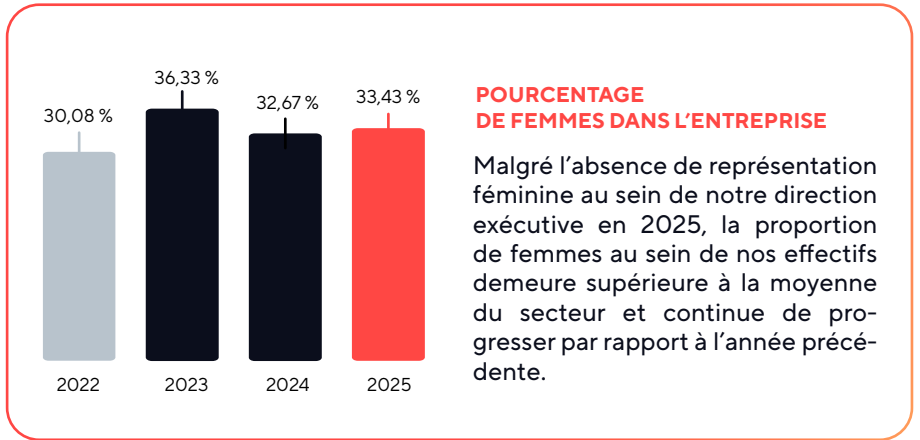
Ces quelques chiffres clés traduisent une stabilisation globale de nos effectifs. Celle-ci s'explique notamment par notre choix stratégique de recentrer nos activités sur nos marchés principaux, la Belgique, les Pays-Bas, la France, la Suisse, l'Espagne et le Portugal, suite à la fermeture de certaines opérations hors Europe.

Si le nombre total de collaborateurs reste relativement stable, cela s'accompagne néanmoins d'un certain niveau de rotation, lié à la fois à des départs et à de nouvelles arrivées au sein du Groupe. Cette dynamique reflète notre volonté de maintenir un haut niveau d'exigence et d'excellence.



	2022	2023	2024	2025
Nombre d'employés	1 550	1 390	1 361	1 379
Nombre de travailleurs indépendants	Non mesuré	86	81	144
Nombre de travailleurs fournis par une entreprise tierce	Non mesuré	4*	31	0
Nombre de FTE	Non mesuré	1 347,8	1 304,1	1 326,5
Nombre de départs	Non mesuré	488	411,26 (FTE)	353,38 (FTE)
Taux de rotation	10,80 %*	27,38 %	31,53 %	26,64 %
Nombre de nationalités	16*	17*	41	34
Pourcentage de femmes	30,08 %*	36,33 %	32,67 %	33,43 %
Pourcentage de femmes au sein de la direction	14,28 %	7,14 %	7,14 %	0 %
Répartition par âge	Non mesuré	• -30 : 28 % • 30-50 : 57 % • 50+ : 15 %	• -30 : 29,09 % • 30-50 : 54,37 % • 50+ : 15,54 %	• -30 : 26,8 % • 30-50 : 56,9 % • 50+ : 16,3 %
Pourcentage de CDI	Non mesuré	92,23 %	91,77 %	93,68 %
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes non corrigé	Non mesuré	1,62 %*	8,71 %	8,3 %
Pourcentage d'employés en situation d'handicap	0,49 %*	1,15 %	0,95 %	1,16 %
Nombre de promotions, ventilé par sexe	Total: 80	• Femmes : 34 • Hommes : 97	• Femmes : 34 • Hommes : 48	• Femmes : 27 • Hommes : 49
Nombre moyen d'heures de formation par employé	35,8 heures*	32,2 heures*	23,4 heures	16,1 heures
Pourcentage de salariés bénéficiant d'évaluations régulières de performance et de développement de carrière	100 %	100 %	100 %	100 %
Pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %	100 %
Pourcentage des salariés couverts par des représentants de travailleurs	Non mesuré	Non mesuré	68,84 %	48,95 %
Pourcentage des salariés couverts par une protection sociale	Non mesuré	100 %	100 %	100 %

* Valeur calculée uniquement pour notre siège social



“

« Notre engagement en faveur d'un environnement de travail multiculturel et inclusif est constant. »

Cette réorganisation nous a également permis de renforcer nos équipes sur nos marchés prioritaires, tout en continuant à valoriser la diversité qui caractérise GAMING1, avec des collaborateurs issus de nombreuses nationalités. Elle illustre notre engagement constant en faveur d'un environnement de travail multiculturel et inclusif.

Par ailleurs, notre unadjusted gender pay gap, qui mesure l'écart salarial global entre les femmes et les hommes, s'établit à 8,3 %, en dessous de la moyenne européenne de 12 %¹.

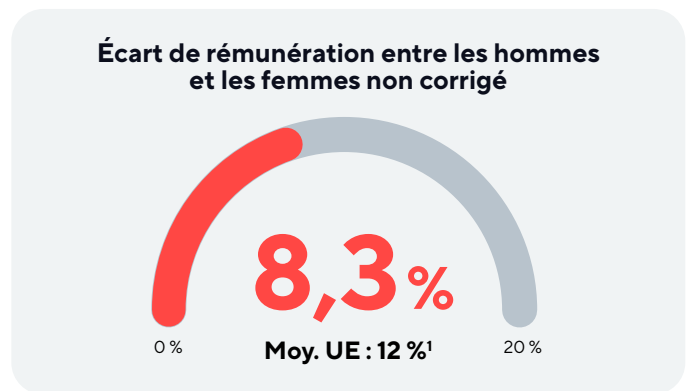
Cet indicateur, qui couvre l'ensemble des salaires sans distinction de fonctions équivalentes, a également connu une légère amélioration par rapport à 2024, témoignant de nos efforts en faveur d'une plus grande équité salariale.

Concernant la formation, bien qu'une diminution du nombre moyen d'heures par collaborateur ait été observée, nous restons pleinement engagés à inverser cette tendance dans les années à venir.

Nous concentrerons notamment nos efforts sur nos filiales afin d'atteindre nos objectifs en matière de développement des compétences.

Plus globalement, nous veillons à ce que chacune de nos actions s'inscrive dans une démarche de transparence, d'inclusion et d'amélioration continue, au service de notre performance collective.

De nombreux autres KPI sont détaillés à la fin de ce rapport, à la page [65](#).



¹ Commission européenne. Equal Pay Day. [En ligne]. Bruxelles : Commission européenne, s. d. Disponible à l'adresse : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en (consulté le 28 avril 2026).

GOUVERNANCE



A glowing purple tree is the central focus, housed within a transparent glass terrarium. The tree's branches and trunk are illuminated with a vibrant purple light, and its roots are visible at the base. The background is a soft, ethereal purple with digital elements like a network of nodes and lines, a glowing hexagonal shape, and a small crystal. The overall atmosphere is futuristic and serene.

CONDUITE DES AFFAIRES

GAMING1 adopte une approche proactive afin de garantir une conduite des affaires cohérente, éthique et alignée sur l'ensemble de ses marchés, en accord avec l'une de ses valeurs fondamentales : l'intégrité.

Nous veillons ainsi à renforcer la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs, investisseurs, partenaires commerciaux, joueurs et autorités de régulation.

En favorisant une communication ouverte et transparente, nous nous engageons à entretenir et à faire évoluer ces relations essentielles, tout en assurant un cadre de jeu responsable, conforme aux exigences réglementaires et aux standards les plus élevés du secteur.

Evaluation de nos impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires

IMPACT 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

IMPACT 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.

IMPACT 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 2025, 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**, CGO 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**, CGO 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**, CGO du Groupe GAMING1
- **Emmanuel Mewissen**, CEO du Groupe GAMING1

Comité exécutif

- **Sylvain Boniver**, COO du Groupe GAMING1
- **Jean-Christophe Choffray**, CPO du Groupe GAMING1
- **Christophe Boniver**, CTO du Groupe GAMING1
- **Juan P. Covacevich**, CIO du Groupe GAMING1
- **Marc Verstraete**, CFO du Groupe GAMING1
- **Yannik Bellefroid**, CRLO du Groupe GAMING1
- **Steven Scheers**, CTPO du Groupe GAMING1



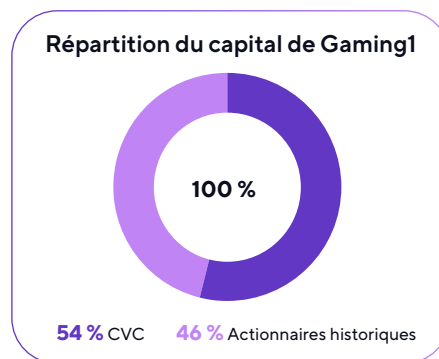
Le Conseil d'Administration est responsable de la définition de la politique générale et de la stratégie de l'entreprise, tout en supervisant la gestion opérationnelle afin d'assurer une gouvernance efficace et transparente. Il travaille en étroite collaboration avec le Comité exécutif, qui met en œuvre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

En 2025, 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 cohérence avec sa culture d'entreprise. Ces principes fondamentaux sont au cœur de nos valeurs et sont formalisés dans notre Code de Conduite, qui définit clairement les comportements attendus au sein de l'organisation.

Nous promouvons des normes éthiques exigeantes et attendons de l'ensemble des tiers agissant avec ou pour le compte de GAMING1 qu'ils s'y conforment.

Garantir un environnement de travail éthique et conforme aux réglementations constitue une priorité. Nous veillons à instaurer une culture dans laquelle chaque collaborateur, actionnaire, partenaire ou affilié peut exprimer ses préoccupations en toute confiance, sans crainte de représailles.

Toute suspicion de violation, qu'il s'agisse d'un non-respect des lois, des réglementations ou de nos politiques internes, doit pouvoir être signalée en toute sécurité. Ces signalements sont essentiels pour préserver l'intégrité de notre entreprise et renforcer la confiance de nos parties prenantes.

À cet effet, nous mettons en place un cadre sécurisé, confidentiel et impartial, notamment à travers notre politique et procédure de whistleblowing, qui garantit la protection des lanceurs d'alerte et un traitement rigoureux des signalements.

La lutte contre la corruption et les pots-de-vin constitue également un pilier de notre démarche éthique. L'offre ou l'acceptation de tout avantage visant à influencer une décision est strictement interdite, conformément à notre règlement de travail.

Toute violation peut entraîner des mesures disciplinaires. La vigilance de chacun est essentielle pour prévenir et détecter ces pratiques, et nous encourageons activement nos collaborateurs à signaler tout comportement suspect. Chaque alerte fait l'objet d'une analyse approfondie, menée avec rigueur et impartialité.

À travers ces engagements, GAMING1 veille à maintenir un environnement professionnel intègre, transparent et responsable, dans lequel chacun peut évoluer en toute confiance. L'ensemble des dispositions applicables est détaillé dans notre politique Anti-Bribery & Corruption.





Actions

FORMATIONS ÉTHIQUES

Afin d’ancre durablement nos valeurs et de garantir 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 l’ensemble de nos collaborateurs.

Celles-ci couvrent notamment les principes clés de notre Code de Conduite, la procédure de 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 de chaque nouveau collaborateur et font l’objet d’un renouvellement annuel. Elles sont dispensées sous forme d’e-learning, complété par un test de validation des acquis.

Afin d’en assurer le suivi, des rappels réguliers sont envoyés et un score minimum de 80 % est généralement requis, garantissant ainsi une bonne maîtrise des sujets et un engagement fort envers nos standards éthiques.

DUE DILIGENCE

Depuis 2024, nous avons mis en place un Code de Conduite dédié à nos fournisseurs, spécifiquement conçu pour encadrer nos relations avec nos partenaires et garantir un alignement autour de nos valeurs éthiques. Ce document est désormais systématiquement transmis à tous nos nouveaux fournisseurs, afin d’assurer une adhésion dès le début de la collaboration.

En parallèle, nous avons récemment engagé une démarche visant à le diffuser progressivement auprès de nos fournisseurs existants, afin de formaliser leur engagement.



« GAMING1 s’engage à respecter les plus hauts standards d’intégrité, d’éthique, de transparence et de responsabilité. »

En complément, nous poursuivons notre démarche de due diligence en adressant un questionnaire de diligence raisonnable à nos fournisseurs dépassant un certain seuil de dépenses.

Celui-ci nous permet d’évaluer leur niveau de conformité en matière de lutte contre la corruption, de prévention du blanchiment d’argent, de mécanismes de signalement, ainsi que leurs pratiques de gouvernance et la transparence de leur structure dirigeante.

Plan d'action pour l'avenir

ACTION 1 : augmenter le taux de participation à nos formations éthiques	
Nous nous sommes fixés pour objectif d'atteindre un taux de participation d'au moins 80 % à l'ensemble de nos formations en compliance, afin de sensibiliser un maximum de collaborateurs et de garantir une compréhension claire et partagée de nos principes éthiques.	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>Plusieurs formations ont été mises à jour et optimisées afin de mieux refléter les évolutions réglementaires et d'en renforcer le caractère engageant.</p> <p>À partir de 2026, des rappels plus assidus seront également adressés aux collaborateurs n'ayant pas complété leurs formations obligatoires en fin d'année, afin d'assurer un meilleur taux de participation.</p>

ACTION 2 : obtenir l'adhésion de nos fournisseurs à notre Code de Conduite fournisseur	
Nous visons, d'ici 2027, à ce que 50 % de notre capital d'achat, incluant nos fournisseurs et freelances, adhèrent à notre Code de Conduite fournisseurs, afin de garantir un alignement autour de valeurs communes essentielles.	<p>PROGRESSION DE L'OBJECTIF EN 2025</p> <p>D'ici 2027, nous visons la signature de notre Code de Conduite par des fournisseurs représentant 50 % de notre capital d'achat (dépenses annuelles > 10 000 €). À ce jour, ce taux atteint 16,12 %, et nous poursuivons nos efforts pour l'augmenter.</p> <p>En parallèle, nous renforçons nos compétences en achats responsables : l'un de nos acheteurs principaux (25 % de l'équipe) a suivi une formation de 16 heures dédiée aux achats durables, afin d'optimiser nos pratiques de sustainable procurement.</p>

Performance

	2022	2023	2024	2025
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0	0
Nombre de signalements via le système whistleblowing	0	0	0	0
Taux de participation à la formation « Code of Conduct, ABC & Whistleblowing »	50,25 %	48,17 %	67,85 %	70,83 %
Taux de participation à la formation « Anti-blanchiment d'argent et lutte contre le financement du terrorisme »	75,39 %	Nouvelle version en préparation	70,97 %	71,76 %
Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé le Code de conduite fournisseurs	0 %	0 %	0,06 %	16,12 %
Pourcentage d'acheteurs ayant suivi une formation en achats durables	0 %	0 %	20 %	25 %

Nous constatons avec satisfaction que nos valeurs sont largement respectées, aucune violation des principes éthiques mentionnés ci-dessus n'ayant été identifiée ces dernières années, y compris au cours de cet exercice.

Par ailleurs, le taux de participation à nos formations poursuit sa progression positive, nous rapprochant progressivement de nos objectifs en matière de développement des compétences et de sensibilisation des collaborateurs.

Nous restons toutefois pleinement mobilisés afin de maintenir cette dynamique et de garantir un engagement durable de l'ensemble de nos collaborateurs.

ANNEXES



ECOVADIS

La notation EcoVadis permet aux entreprises d'évaluer leur performance en matière de responsabilité sociétale (RSE) à travers plusieurs piliers clés, notamment les dimensions environnementale, sociale et éthique.

Ce système d'évaluation, reconnu à l'échelle internationale, s'appuie sur des standards rigoureux tels que la Global Reporting Initiative (GRI), le Pacte mondial des Nations unies, la norme ISO 26000, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les principes de CERES ainsi que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

En janvier 2026, nous avons eu l'honneur de recevoir, pour la quatrième année consécutive, la médaille d'argent, illustrant la constance de notre engagement en faveur du développement durable. Cette distinction nous positionne parmi les 7 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis à l'échelle mondiale.

L'évaluation repose sur une analyse approfondie des pratiques des entreprises, fondée à la fois sur les informations communiquées par celles-ci et sur des sources externes, telles que les réglementations en vigueur et les normes internationales.

Cette reconnaissance vient confirmer notre volonté de progresser de manière continue et d'adopter les meilleures pratiques afin de renforcer notre impact positif.

77 %

Score EcoVadis

7 %

des entreprises
les mieux notées à
l'échelle mondiale



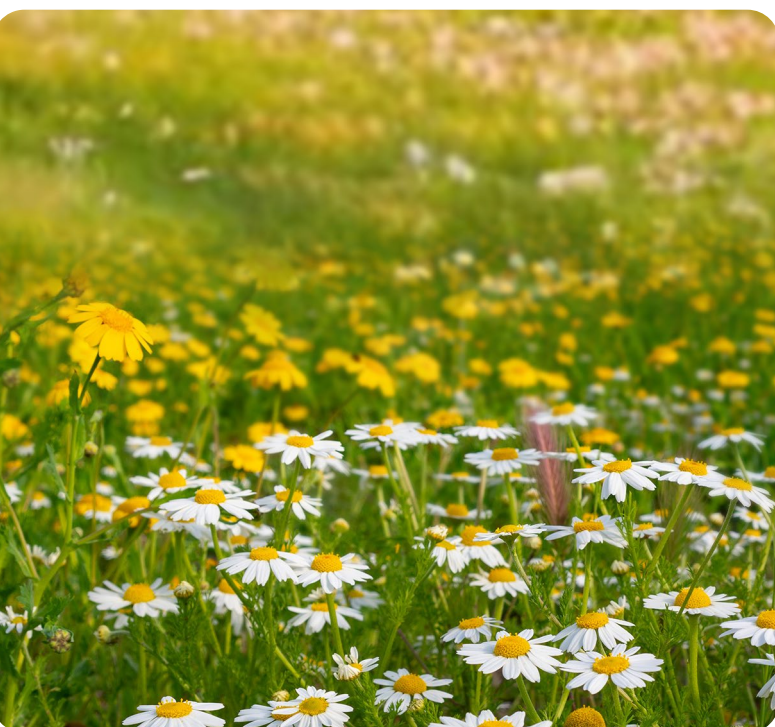
La notation EcoVadis repose sur une évaluation rigoureuse, basée sur un questionnaire en ligne couvrant 21 critères de durabilité, répartis en quatre grands domaines : l'environnement, le social, l'éthique et l'approvisionnement durable. Ces critères sont régulièrement révisés afin de refléter les évolutions des enjeux en matière de responsabilité sociétale et de garantir une évaluation toujours pertinente et alignée avec les standards actuels.

Avec un score global de 77 %, nous avons obtenu une distinction valorisante, reflétant la progression continue de nos performances. Cette année, nous avons notamment renforcé nos résultats sur les volets environnementaux, sociaux (droits du travail) et d'approvisionnement durable, tandis que notre score en matière d'éthique est resté stable.

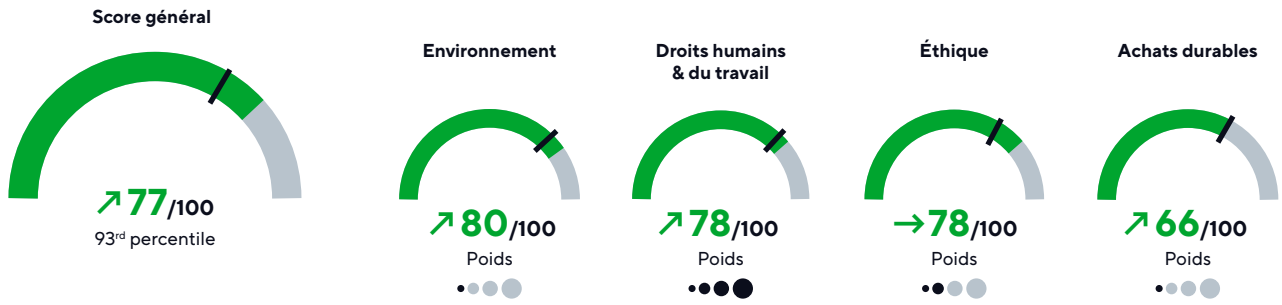
	2022	2023	2024	2025
Score EcoVadis	58 %	69 %	71 %	77 %

Le label EcoVadis constitue un outil clé dans notre démarche de durabilité, en nous offrant une évaluation objective de nos performances et en nous permettant d'identifier nos axes 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.

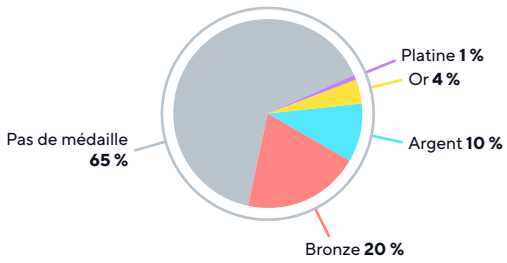
CONSULTEZ NOTRE
CERTIFICAT ICI



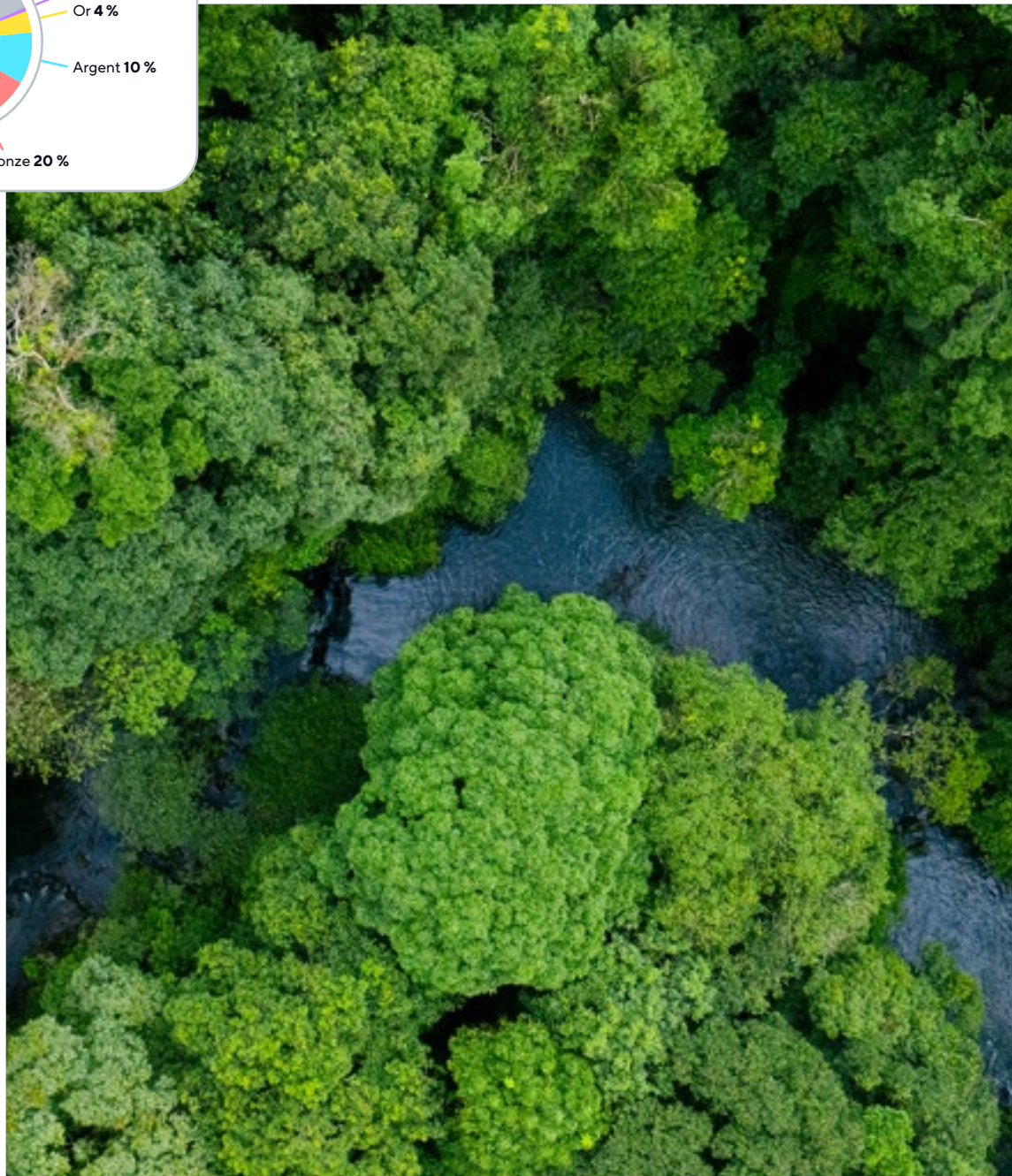
Performance en matière de développement durable



Répartition des médailles



DÉCOUVREZ
LES 21 CRITÈRES ICI



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Le Pacte Mondial des Nations Unies, lancé en 2000, est une initiative internationale visant à encourager les entreprises à adopter des pratiques responsables et durables. Il s'appuie sur dix principes universels couvrant les droits humains, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En y adhérant, les entreprises s'engagent à intégrer ces principes au cœur de leurs stratégies et de leurs activités, tout en contribuant activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD).

GAMING1 a rejoint cette initiative fin 2023, marquant ainsi sa volonté de promouvoir des pratiques éthiques et durables. À travers cet engagement, nous poursuivons une démarche d'amélioration continue et renforçons nos actions en matière de respect des droits fondamentaux, de protection de l'environnement et de transparence.



En 2024, nous avons publié notre première Communication on Progress (CoP), un exercice que nous reconduisons désormais chaque année afin d'assurer un suivi transparent de nos engagements et de partager les avancées réalisées en matière de durabilité et de gouvernance responsable.

Cet engagement s'inscrit plus largement dans notre ambition de générer un impact positif, en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Nous veillons ainsi à aligner nos initiatives avec ces objectifs afin de contribuer concrètement à un modèle plus durable et responsable.

WE SUPPORT



“

« À travers cet engagement, nous poursuivons une démarche d'amélioration continue et renforçons nos actions en matière de respect des droits fondamentaux, de protection de l'environnement et de transparence. »

INDICATEURS DE PERFORMANCES CLÉS

	2022	2023	2024	2025
JOUEURS				
JEUX RESPONSABLE				
Nombre de messages personnalisés envoyés aux joueurs	1 913	5 080	4 894	3 020
Nombre de messages automatiques envoyés aux joueurs	122 000	202 002	349 383	314 931
Dons à la recherche sur l'assuétude à ce jour	-	230 000 €	358 571 €	Idem 2024
Signalements de sites illégaux à la Commission belge	Non mesuré	1 035	20	1 300
Taux de participation à la formation Jeu Responsable par les employés	Nouvelle formation en cours de construction	nouvelle formation en cours de construction	67,04 %	68,59 %
SATISFACTION JOUEURS				
NPS des joueurs	5,2	7,8	22,6	15,5
Taux de satisfaction des tickets par e-mail	75,81 %	78,62 %	77,7 %	69,5 %
Taux de satisfaction du support par chat	79,81 %	80,10 %	83,91 %	81,10 %
EFFECTIFS				
Nombre d'employés au niveau du Groupe	1 550	1 390	1 361	1 379
Nombre d'employés à notre siège social	398	405	374	362
Nombre de travailleurs indépendants	Non mesuré	86	81	144
Nombre total de personnel fourni par des entreprises tierces	Non mesuré	4	31	0
Nombre total d'équivalents temps plein (FTE)	Non mesuré	1347,8	1304,1	1 326,5
Nombre total de femmes employées à temps plein	Non mesuré	318,91	426,1	441,45
Nombre de nationalités représentées au sein de l'entreprise	16*	17*	41	34
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	NA
Pourcentage de femmes au sein de l'entreprise	30,08 %*	36,33 %	32,67 %	33,43 %
Répartition des âges des employés	Non mesuré	• -30 : 28 % • 30-50 : 57 % • 50+ : 15 %	• -30 : 29,09 % • 30-50 : 54,37 % • 50+ : 15,54 %	• -30 : 26,8 % • 30-50 : 56,9 % • 50+ : 16,3 %
Nombre de cadres supérieurs au niveau C	14	14	14	7
Nombre de femmes occupant des postes de niveau C	2	1	1	0
Diversité des nationalités au niveau C	5	4	4	2
Pourcentage de contrats à durée indéterminée	Non mesuré	92,23 %	91,77 %	93,68 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée	Non mesuré	7,77 %	8,23 %	6,32 %
Pourcentage de contrats à durée indéterminée occupés par des femmes	Non mesuré	39,5 %	32,95 %	32,99 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée occupés par des femmes	Non mesuré	26,8 %	41,96 %	42,52 %
Nouvelles embauches au niveau du Groupe	Non mesuré	438	274,19 (FTE)	346,01 (FTE)

Nouvelles embauches au niveau du siège social	140	104	32,75 (FTE)	40,86 (FTE)
Nombre de départs au niveau du Groupe	Non mesuré	488	411,26 (FTE)	353,38 (FTE)
Nombre de départs au niveau du siège social	Non mesuré	83	55,35 (FTE)	55,55 (FTE)
Taux de rotation annuel (FTE)	10,80 % *	27,38 %	31,53 %	26,64 %
Taux de rotation annuel volontaire (FTE)	8 % *	15,54 %	15,73 %	7,54 %
Embauches nettes organiques (FTE)	Non mesuré	Non mesuré	-43,7	-7,37
Nombre de mobilités internes, ventilé par sexe	Total : 80	• Femmes : 6 • Hommes : 13	• Femmes : 7 • Hommes : 8	• Femmes : 7 • Hommes : 16
Nombre de promotions, ventilé par sexe	Non mesuré	• Femmes : 34 • Hommes : 97	• Femmes : 34 • Hommes : 48	• Femmes : 27 • Hommes : 49
Pourcentage de femmes occupant des postes de managers/team leaders	24,07 %*	38,46 %	27 %	29,21 %
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction exécutive	14,28 %	7,14 %	7,14 %	0 %
Écart de rémunération entre les sexes non ajusté	Non mesuré	1,62 % *	8,71 %	8,3 %
Pourcentage d'employés en situation de handicap	0,49 % *	1,15 %	0,95 %	1,16%
Nombre total d'heures non garanties pour les employés	0	0	0	0
Heures de travail effectives réalisées par les employés	Non mesuré	643 363 heures*	1 898 877,9 heures	1 907 944,06 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 %	299,3 %
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 %	4,32 %
Augmentation salariale moyenne pour les hommes après évaluation annuelle de performance	Non mesuré	Non mesuré	2,4 %	3,17 %
Postes ne nécessitant pas de diplôme supérieur	2,58 % *	21%	24 %	19 %
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à la Gestion (MIP)	Non mesuré	26	99	102
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à Long Terme (LTIP)	0	0	25	26
Possibilité de télétravail	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %
Score général Top Employer	76 %	76,86 %	79,51 %	82,91 %
Employee Net Promoter Score	4,2/5	Non mesuré	17	21
Taux de participation aux enquêtes	53 %	NA	57 %	51 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	35,8 heures*	32,2 heures*	23,4 heures	16,1 heures
Budget de formation par employé pour la formation hors catalogue	500 €*	500 €*	500 €	500 €
Nombre d'employés supplémentaires formés à la sécurité incendie	0	10	40	141
Nombre d'employés supplémentaires formés aux premiers secours	0	45	45	80
Nombre d'employés supplémentaires formés à la sécurité électrique (BA4)	0	14	38	14
Nombre d'accidents du travail	0	10	43	24
Nombre de maladies professionnelles	0	0	1	2

Nombre de jours perdus en raison de maladies/accidents du travail	0	98	1365	6 579,5
Nombre de décès liés au travail	0	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 %	100 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance hospitalisation	Non mesuré	93,38 %	83,39 %	83,46 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance vie fournie par l'entreprise	Non mesuré	32,80 %	33,35 %	26,97 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance invalidité	Non mesuré	38,12 %	37,47 %	31,25 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance Groupe (fonds de pension)	Non mesuré	32,80 %	33,35 %	30,02 %
Pourcentage d'employés éligibles au congé parental	100 %	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 %	• Femmes : 1,74 % • Hommes : 1,66 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé parental non légal	0 %	0 %	0 %	0 %
Pourcentage d'employés ayant droit à un congé familial	100 %	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 %	• Femmes : 1,59 % • Hommes : 1,81 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé maladie non légal	0 %	0 %	0 %	0 %
Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %	100 %
Pourcentage d'employés représentés par des représentants du personnel	0 %*	0 % *	68,84 %	48,95 %
Nombre de réunions avec les instances de représentation du personnel (CE et CPPT)	Non mesuré	Non mesuré	12	24
Nombre d'incidents de harcèlement signalés	0	0	2	1
Nombre d'incidents de discrimination signalés	0	0	0	0
Nombre d'incidents signalés de travail forcé, de traite des êtres humains ou de travail des enfants	0	0	0	0
Nombre de plaintes du personnel basées sur les droits fondamentaux	0	0	0	0
Amendes payées suite à des plaintes basées sur les droits fondamentaux	0 €	0 €	0 €	0 €
COMMUNAUTÉS				
Valeur totale des dons	Non mesuré	+/- 150 000 €	+/- 90 000 €	+/- 70 000 €
Ordinateurs portables donnés	50	193	0	23
Nombre de jours de bénévolat par employé pendant les heures de travail	0	0	0,058h/p	0

	2022	2023	2024	2025
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)	16 671 000 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	15 483,55 tCO ₂ e
Émissions du scope 1	942 tCO ₂ e *	1 383,09 tCO ₂ e	4 071,45 tCO ₂ e	4 148,01 tCO ₂ e
Émissions du scope 2	71 tCO ₂ e *	1 188,47 tCO ₂ e	1 988,8 tCO ₂ e	2 320,3 tCO ₂ e
Émissions du scope 3	3 010 tCO ₂ e *	2 821,86 tCO ₂ e	6 190,53 tCO ₂ e	9 015,24 tCO ₂ e
Consommation totale d'eau	Non mesuré	5 180 710 litres	56 142 641 litres	45 939 000 litres
Consommation de carburant pour les voitures	<ul style="list-style-type: none"> • Essence : 125 026 litres • Diesel : 230 200 litres 	<ul style="list-style-type: none"> • Essence : 105 659 litres • Diesel : 265 100 litres 	<ul style="list-style-type: none"> • Essence : 160 194,85 litres • Diesel : 352 083,36 litres 	<ul style="list-style-type: none"> Essence : 186,99 litres • Diesel : 175 957,92 litres
Poids total des polluants émis dans l'eau	0	0	0	0
Déchets électroniques produits par l'entreprise	Non mesuré	261 Kg	112 Kg	268 Kg
Poids total des déchets non dangereux	Non mesuré	Non mesuré	551 656 Kg	301 250 Kg
Poids total des déchets dangereux	0	0	0	0
Pourcentage de véhicules hybrides et électriques dans notre flotte	14,33 % *	19,64 %	26,5 %	41,7 %
Heures de réunions à distance	Non mesuré	244 241 heures	240 894,6 heures	109 454 heures
Pourcentage de fournisseurs sélectionnés sur la base de critères environnementaux et sociaux	0 %	0 %	0 %	0 %
Pourcentage de tous les acheteurs ayant reçu une formation sur les achats durables	0 %	0 %	20 %	25 %
GOVERNANCE				
Pourcentage de fournisseurs adhérant à notre Code de conduite	0 %	0 %	0,3 %	16,12 %
Taux de participation à la formation sur le Code de conduite, la lutte contre la corruption et le whistleblowing	50,28 %	48,17 %	67,85 %	70,83 %
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	70,97 %	71,76 %
Taux de participation à la formation sur l'ISO 27001:2022 et le RGPD	85 %	91 %	91,02 %	88,39 %
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0	0
Nombre de violations de la sécurité de l'information	0	0	0	0
Nombre d'audits internes réalisés	12	11	15	10
Nombre de réunions avec la direction sur la durabilité	Non mesuré	8	3	2
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	0
ECOVADIS				
Score général	58 %	69 %	71 %	77 %
Environnement	50 %	70 %	73 %	80 %
Travail et droits de l'Homme	60 %	70 %	71 %	78 %
Éthique	70 %	70 %	78 %	78 %
Achats durables	30 %	60 %	57 %	66 %

* 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	4
BP-2 : Specific circumstances	4
GOV-1 : Governance roles	57-58
GOV-2 : Governance	57
GOV-3 : Incentives schemes	N/A
GOV-4 : Due diligence	59
GOV-5 : Risk management	Not disclosed
SBM-1 : Value chain	15
SBM-2 : Stakeholders	14
SBM-3 : Strategy	15
IRO-1 : Processes	14
IRO-2 : ESRS DR's covered	69

ESRS E1 - CLIMATE CHANGE

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 GOV-3 : Governance	N/A
E1-1 : Transition plan	22, 26
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	20
ESRS 2 IRO-1 : Processes	14, 20
E1-2 : Policies	21
E1-3 : Actions	22-25
E1-4 : Targets	26
E1-5 : Energy consumption	27-28
E1-6 : Scopes 1, 2 and 3	27-29
E1-7 : GHG removals	21, 26
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	14, 45
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	42
S1-1 : Policies	43
S1-2 : Processes	45
S1-3 : Remediate impacts	45
S1-4 : Actions	45-49
S1-5 : Targets	50
S1-6 : Own employees	52, 65-67
S1-7 : Non-employees	52, 65-67
S1-8 : Bargaining coverage	44-45, 67
S1-9 : Diversity	43, 47, 52
S1-10 : Adequate wages	44
S1-11 : Social protection	52, 65-67
S1-12 : Disabilities	52, 65-67
S1-13 : Training	46, 52, 65-67
S1-14 : Health and safety	65-67
S1-15 : Work-life balance	65-67
S1-16 : Compensation	52, 65-67
S1-17 : Complaints	65-67

ESRS S4 - CONSUMERS AND END-USERS

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 SBM-2 : Stakeholders	14, 39
ESRS 2 SBM-3 : Strategy	32-33
S4-1 : Policies	33-34
S4-2 : Processes	35-37, 39
S4-3 : Remediate impacts	35-37, 39
S4-5 : Targets	34-38

ESRS G1 - BUSINESS CONDUCT

Disclosure Requirement	Page
ESRS 2 GOV-1 : Governance	57-58
ESRS 2 IRO-1 : Processes	14, 56
G1-1 : Corporate culture	58
G1-2 : Suppliers	59
G1-3 : Prevention	59
G1-4 : Incidents	60
G1-5 : Political influence	No disclosure
G1-6 : Payment practices	No disclosure



GAMING¹

**IN PURSUIT OF NEXT
LEVEL ENTERTAINMENT**

WWW.GAMING1.COM