

GAMING¹

**RAPPORT SUR
LE DÉVELOPPEMENT
DURABLE 2023**

**IN PURSUIT
OF A
SUSTAINABLE
FUTURE**

SOMMAIRE

- 02** → À PROPOS DE CE RAPPORT
- 03** → LETTRE DE NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION
- 04** → À PROPOS DE GAMING1
- 07** → LES VALEURS DE GAMING1
- 08** → NOS FAITS MARQUANTS ESG 2023
- 10** → ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ
- 16** → OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES
- 48** → ANNEXES

18

SOCIAL



- 20** → Joueurs
- 27** → Employés
- 34** → Communautés



EN SAVOIR
PLUS SUR NOS
ENGAGEMENTS

36

ENVIRONNEMENT



38 → Bilan Carbone de GAMING1

39 → Nos initiatives

42

GOVERNANCE



44 → Leadership et Gouvernance

46 → Nos valeurs et notre éthique

A PROPOS DE CE RAPPORT

GRI & ODDS

Pour élaborer ce rapport de durabilité, nous avons suivi les normes internationalement reconnues, fournies par le Global Reporting Initiative (GRI). Par ailleurs, nous avons identifié des opportunités pour contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Vous trouverez ces contributions tout au long du rapport.

RAPPORT ANNUEL

Ce deuxième rapport ESG de GAMING1, publié en 2024, offre un aperçu de notre performance en matière d'Environnement, de Social et de Gouvernance pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023. Nous nous engageons à publier des mises à jour annuelles afin de garantir la transparence de nos efforts en matière de durabilité et de nos priorités futures.

CHAMP D'APPLICATION

Sauf indication contraire, ce rapport englobe toutes les activités du groupe GAMING1 dans le monde entier.

RÉDACTION DU RAPPORT

La rédaction de ce rapport a été un effort collaboratif entre Robine MERTENS, Audit Officer, avec le précieux soutien de Nicolas HENAUX, Internal Auditor Manager.

LETTRE DE NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION

2023 a été une année bousculée par une série de modifications réglementaires en Belgique, mais également aux Pays-Bas, nous obligeant à nous recentrer sur notre marché principal, à savoir l'Europe occidentale, par mesure de précaution vis-à-vis des initiatives de nos responsables politiques souvent émotionnelles et non concertées avec les experts de notre secteur.

Une pression supplémentaire a également été exercée par certains de nos partenaires sur la perception de notre secteur d'activité, parfois mal compris.

C'est la raison pour laquelle nous avons proactivement fait évoluer notre stratégie ESG et son implémentation, notamment en conservant notre label Ecovadis Silver malgré le resserrement des critères d'attribution. Nous avons également largement investi dans les outils de détection et de prévention contre l'addiction afin de rendre l'expérience utilisateur toujours plus ludique, avons entamé la verdissement de nos sources d'énergie, et avons édité notre premier rapport ESG.



Nicolas Léonard
Chief Strategy Officer, GAMING1



“Nous avons proactivement fait évoluer notre stratégie ESG et son implémentation.”

À PROPOS DE GAMING1

GAMING1, comptant environ 1400 employés, dont 405 au sein de son hub de Liège, a réalisé un chiffre d'affaires de 480 millions d'euros en 2023, affichant un TCAC de 7 %. Nous nous positionnons fièrement comme l'acteur principal en Belgique dans le domaine des jeux de hasard, englobant les casinos, les paris sportifs et le poker, à la fois en ligne et hors ligne.

Notre mission est d'offrir une expérience de jeu privilégiée, adaptée aux marchés réglementés, tout en promouvant un comportement responsable. Pour ce faire, nous exploitons notre propre technologie et nous appuyons sur un solide réseau physique ou affilié local pour offrir des avantages concurrentiels et développer nos activités à l'échelle nationale et internationale.

Au niveau national, nos activités comprennent les casinos de Namur et de Spa, ainsi que plus de 30 salles de jeux Circus, aux côtés des sites web Circus.be, 777.be et Pokerstars.be.



1400
EMPLOYÉS

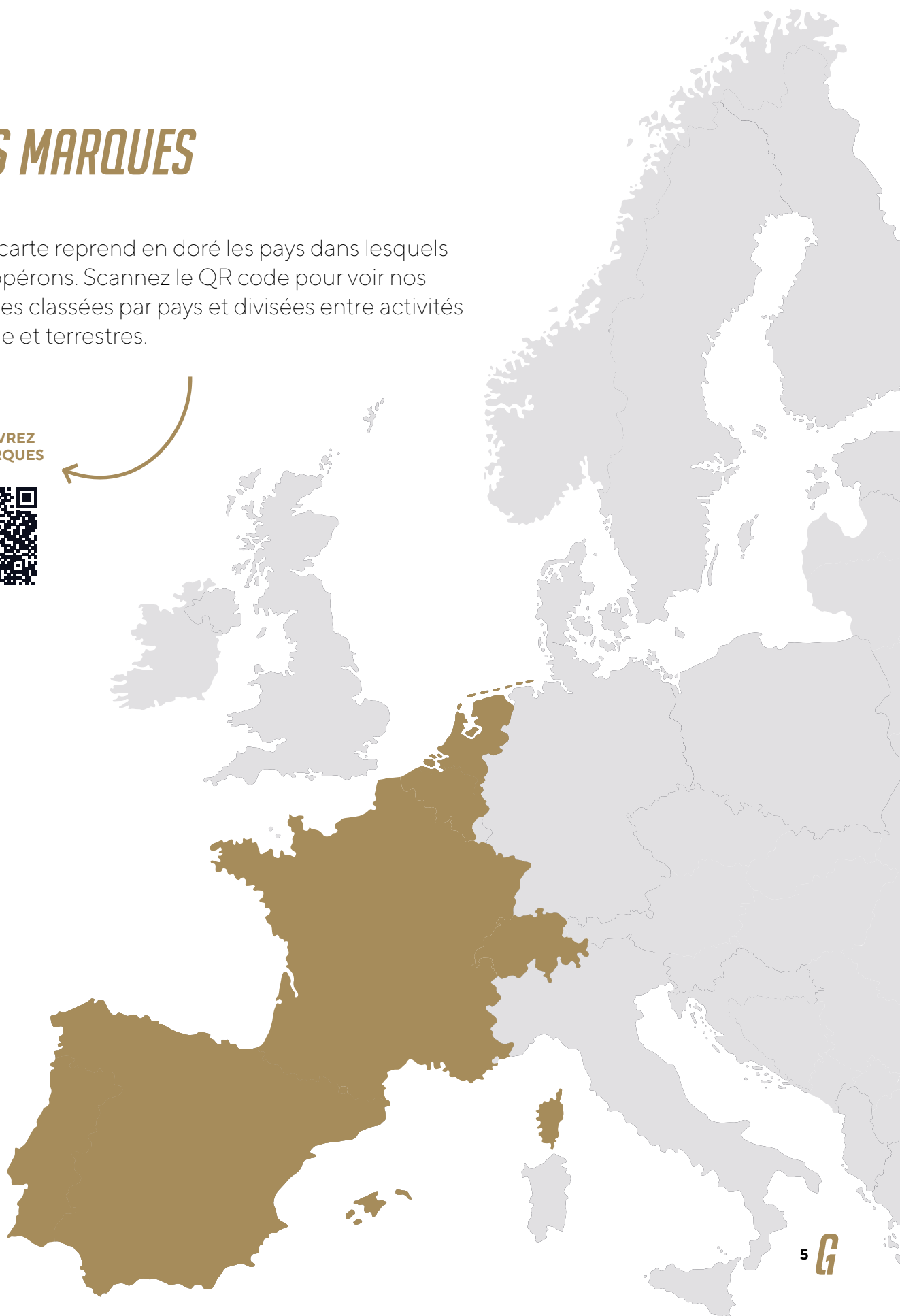
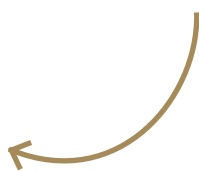
480
MEUR
EN 2023

Sur le plan international, le groupe détient 7 casinos et le Club Circus en France, ainsi que les casinos de Davos et de Crans Montana en Suisse. De plus, nous exploitons, en partenariat avec les principaux opérateurs nationaux, plusieurs sites de jeux en ligne en Espagne, en Suisse, au Portugal, en France, aux États-Unis et aux Pays-Bas.

NOS MARQUES

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

DÉCOUVREZ
NOS MARQUES
ICI





Nos bureaux à Malte

21

EMPLOYÉS À MALTE

6

DES PLUS IMPORTANTES
ORGANISATIONS DU
SECTEUR DES JEUX DE
HASARD COMPOSANT
BAGO

HUB DE MALTE

En 2014, convaincu par son modèle commercial de partenariat unique proposé aux opérateurs terrestres pour leur permettre de se développer en ligne, GAMING1 a ouvert un bureau à Malte, l'épicentre européen des jeux en ligne. L'objectif étant de superviser le développement de nos activités internationales.

En 2023, les bureaux ont déménagé dans un nouveau bâtiment à Malte, offrant à nos 21 employés sur place une expérience alliant confort, technologie, atmosphère relaxante et flexibilité.

ARDENT GROUP

GAMING1 fait partie du portefeuille de Ardent Group, une entreprise liégeoise partageant des valeurs de solidité, de curiosité et de fidélité, et qui a pour but de participer activement et de manière responsable au redéveloppement économique de la Wallonie à travers des projets entrepreneuriaux et sociétaux.

BAGO

GAMING1 est membre de l'Association belge des opérateurs de jeux (BAGO), regroupant les six organisations les plus importantes du secteur des jeux de hasard en Belgique. Ensemble, elles représentent 70 % du marché, que ce soit en ligne ou terrestre. BAGO poursuit quatre objectifs principaux :

- Jouer un rôle de pionnier dans la promotion du jeu responsable ;
- Assurer la viabilité économique du secteur et des emplois qui en dépendent ;
- Maintenir l'attrait du secteur privé des jeux de hasard comme rempart contre les activités de jeu illégales ;
- Servir d'interlocuteur fiable pour les autorités publiques et la communauté.



LES VALEURS DE GAMING1

Pour donner vie à notre vision et à notre mission aussi bien pour nos clients que pour nos employés, nous nous appuyons sur cinq valeurs fondamentales qui façonnent notre culture d'entreprise.

ESPRIT D'ÉQUIPE



L'esprit d'équipe est essentiel dans toute entreprise car il favorise la collaboration, l'unité et la synergie entre les employés. Lorsque les individus travaillent ensemble avec un objectif commun et une camaraderie partagée, ils peuvent atteindre les objectifs plus efficacement. De plus, l'esprit d'équipe crée un environnement de travail positif, améliore la communication et renforce le moral, ce qui conduit à une productivité accrue et au succès global de l'organisation.

INTÉGRITÉ



Nous reconnaissons que commettre des erreurs fait partie du processus de progrès. Cependant, il est essentiel de reconnaître nos erreurs pour maintenir une conduite respectueuse et irréprochable envers nos collègues, partenaires et clients. Nous défendons l'intégrité, l'éthique professionnelle et l'empathie dans toutes nos interactions professionnelles, veillant à ce que nos actions soient au-dessus de tout reproche.

PERFORMANCE



Animés par notre quête d'excellence, nous visons à surpasser les attentes dans tout ce que nous entreprenons. Cela implique d'optimiser notre structure organisationnelle pour offrir des expériences de jeu exceptionnelles à nos clients et de fournir des services remarquables qui bénéficient à nos collègues. Notre engagement envers la performance garantit que nous nous efforçons continuellement de dépasser les attentes et d'atteindre les plus hauts standards de qualité et d'efficacité.

AUDACE



Parce que chaque membre de GAMING1 est encouragé à prendre des initiatives, à anticiper, à faire des suggestions et à prendre des risques calculés pour défendre nos idées. Cette approche proactive et optimiste est ancrée dans nos opérations quotidiennes, favorisant une culture d'innovation et d'amélioration continue.

PLAISIR



Au-delà des activités agréables proposées par GAMING1, nous trouvons un véritable plaisir dans notre travail, nous sommes motivés par notre passion pour ce que nous faisons, notre admiration pour nos collègues et les liens solides que nous partageons. Ce sentiment de plaisir dépasse les tâches et les projets, enrichissant notre environnement de travail et améliorant notre expérience globale.

NOS FAITS MARQUANTS ESG 2023

RAPPORT ESG

En 2023, nous avons été fiers d'annoncer la publication de notre premier rapport ESG, marquant ainsi une étape significative dans notre engagement envers la responsabilité sociétale d'entreprise.



SILVER | Top 15%

ecovadis
Sustainability Rating
JAN 2024

ECOVADIS

Pour la deuxième année consécutive, HQ1 s'est vu décerner la médaille d'argent à la suite de son évaluation en matière de durabilité par EcoVadis. Cette reconnaissance nous place parmi les 15 % des entreprises auditées qui ont reçu la meilleure évaluation.



TOP EMPLOYER

Nous sommes fiers de conserver notre titre de Top Employeur en Belgique, témoignant de la qualité exceptionnelle de nos pratiques en matière de ressources humaines au sein de notre organisation.



EMPREINTE CARBONE 2023

Cette année, nous avons étendu le champ d'application de notre empreinte carbone pour inclure nos activités terrestres en Belgique. L'évaluation a été réalisée avec l'assistance de l'entreprise Carbo.



PRIX ARDENT

En 2023, la 6e édition des Prix Ardent a eu lieu pour soutenir 6 nouveaux lauréats. Ils ont reçu des dons totalisant plus de 90 000 €, leur offrant un soutien significatif pour leurs divers projets sociaux et environnementaux.



BAGO

Nous sommes fiers d'être signataires de la convention Duty of Care, qui représente l'engagement de BAGO à fournir à chaque joueur un environnement sûr, responsable et encadré, où le divertissement est associé à des pratiques de jeu conscientes.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

La double matérialité est un concept qui consiste à prendre en compte à la fois l'impact des activités d'une organisation sur l'environnement et la société, ainsi que l'impact de ces questions sur la valeur de l'entreprise.

Les objectifs de cette analyse sont les suivants :

- Définir les priorités ESG de l'organisation : en identifiant les enjeux ESG les plus importants pour l'organisation en termes de risques, d'opportunités et d'impact, celle-ci peut concentrer ses efforts sur les domaines les plus pertinents.
- Développer une stratégie ESG cohérente : la double matérialité aide l'organisation à mettre en œuvre une stratégie ESG alignée sur ses objectifs financiers et ses défis en matière de durabilité.
- Améliorer la transparence et la communication : en prenant en compte la double matérialité, l'organisation peut communiquer de manière transparente et complète sur sa performance ESG à ses parties prenantes.

Nos 3 objectifs : définir les priorités ESG de l'organisation, développer une stratégie ESG cohérente et améliorer la transparence et la communication.

MÉTHODOLOGIE

PHASE 1

Définir l'objectif et la portée : dans un premier temps, notre objectif était d'identifier et de traiter les enjeux ESG les plus importants pour nos opérations en ligne et notre siège social.

PHASE 2

Identifier les sujets potentiels : nous avons dressé une liste de 50 sujets ESG potentiels pertinents pour notre entreprise.

PHASE 3

Catégoriser chaque sujet : nous avons classé tous les sujets dans les catégories suivantes : environnement, social et gouvernance, conformément aux piliers de notre approche

PHASE 4

Évaluer l'impact et l'importance : GAMING1 a examiné chaque sujet en détail pour comprendre sa pertinence pour l'entreprise, puis a sélectionné 12 sujets après un workshop avec notre CSO, COO et CCO.

PHASE 5

Prioriser les principaux sujets sur base des feedbacks : G1 a priorisé les sujets pertinents en fonction de leur importance stratégique pour l'entreprise ainsi que pour les parties prenantes et de leur impact ESG, en identifiant les opportunités, les risques et les impacts de chaque thème

PHASE 6

Impliquer la direction et obtenir l'approbation : nous avons testé les résultats de notre analyse de la matérialité avec notre direction pour valider le résultat.

PHASE 7

Rechercher les feedbacks de nos parties prenantes : nous avons sollicité les retours de nos parties prenantes internes, comprenant nos employés et nos actionnaires, ainsi que de nos parties prenantes externes, à savoir les autorités, les clients et les partenaires.



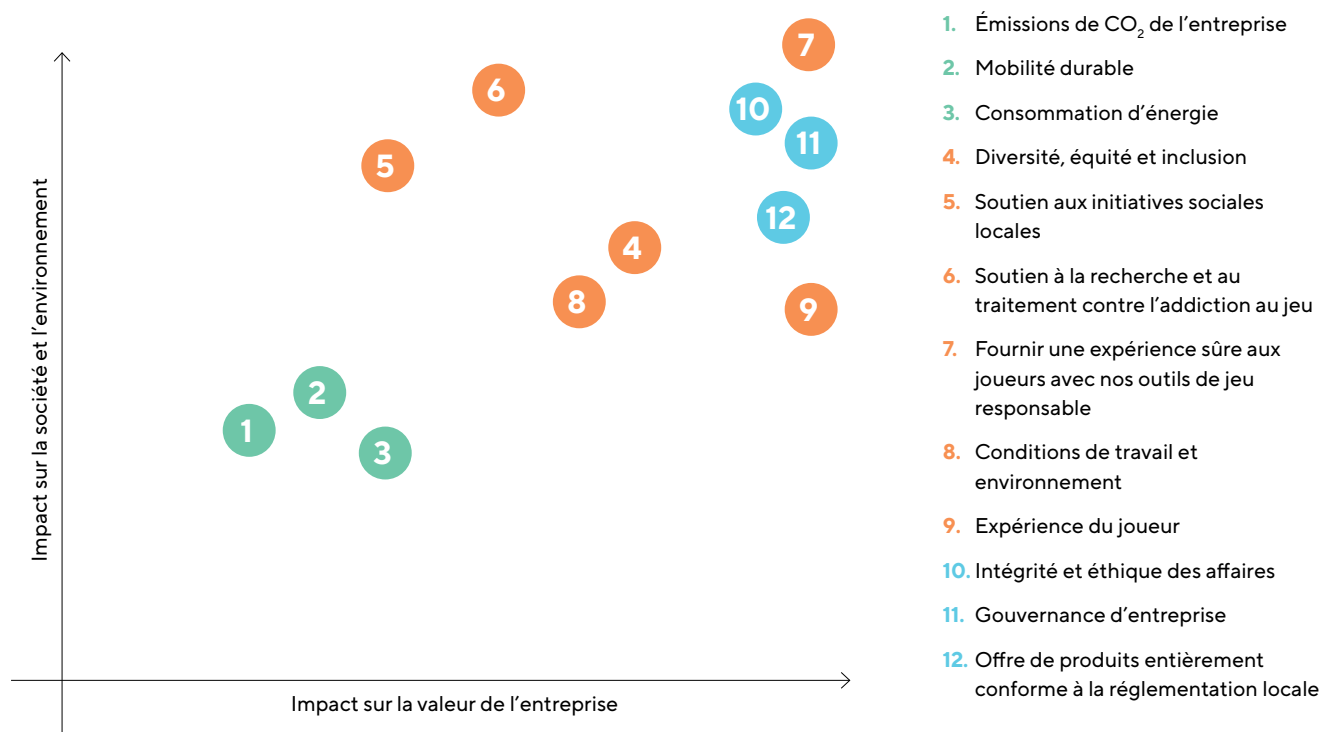
ENVIRONNEMENT GOUVERNANCE SOCIAL

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Ce tableau présente les résultats de notre Analyse de double matérialité. Il a été créé à la suite de discussions avec nos parties prenantes, positionnant divers sujets en fonction de leur impact sur l'environnement et la société, ainsi que de leur impact sur la performance financière de l'organisation.

Tous les thèmes ont été catégorisés. **En vert**, les 3 thèmes environnementaux. **En orange**, 6 sujets sociaux. **En bleu**, 3 thèmes liés à la gouvernance.

Les sujets les plus importants que nous avons l'intention de prioriser sont ceux situés dans le coin supérieur droit du tableau, bien que nous avons évidemment l'intention de leur accorder de l'attention à tous.



SUJETS DE MATÉRIALITÉ

Nous avons pu mener notre Analyse de double matérialité en identifiant tous les risques, opportunités et impacts associés à chaque thème.

ÉMISSIONS DE CO2 DE L'ENTREPRISE

Risques

- Réglementations plus strictes dans le domaine
- Repousser les investisseurs potentiels
- Nuire à la réputation de l'entreprise
- Catastrophes naturelles

Opportunités

- Attrait accru pour les investisseurs
- Innovation dans les produits et les technologies
- Renforcement de la réputation de l'entreprise

Impacts

- Environnementaux
- Réglementaires
- Possibilité de modification de la chaîne d'approvisionnement et de la chaîne de valeur

MOBILITÉ DURABLE

Risques

- Investissements financiers coûteux
- Logistique lourde pour une flotte importante de voitures électriques
- Nuisance à la réputation de l'entreprise si non proactive

Opportunités

- Réduction des coûts à long terme
- Renforcement de la réputation de l'entreprise
- Amélioration de la fiscalité des véhicules électriques

Impacts

- Remplacement d'une flotte de véhicules existante
- Perte d'autonomie dans les déplacements
- Réduction des émissions de CO2
- Besoin de développer une infrastructure de recharge

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Risques

- Fluctuation des coûts de l'énergie
- Nuisance à la réputation de l'entreprise si non proactive

Opportunités

- Réduction des coûts
- Renforcement de la réputation de l'entreprise

Impacts

- Environnementaux
- Identification des zones de consommation clés
- Mise en œuvre d'innovations permettant une consommation d'énergie moindre

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Risques

- Manque de diversité des employés
- Discrimination
- Conflits sociaux
- Boycott

Opportunités

- Création d'une culture plus inclusive
- Attirer et retenir les talents
- Renforcer la réputation de l'entreprise

Impacts

- Mise en œuvre d'une politique DEI

SOUTIEN AUX INITIATIVES SOCIALES LOCALES

Risques

- Perturbations dans les opérations de l'entreprise (par exemple, les journées de bénévolat)
- Détournement de fonds

Opportunités

- Renforcement de la réputation de l'entreprise
- Augmentation de l'engagement des employés
- Promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité
- Avantages économiques

Impacts

- Intégration de l'entreprise dans la communauté
- Impact social positif

SOUTIEN À LA RECHERCHE ET AU TRAITEMENT CONTRE L'ADDICTION AU JEU

Risques

- Investissements financiers coûteux
- Avancées incertaines dans la recherche

Opportunités

- Renforcement de la réputation de l'entreprise
- Attirer et fidéliser les joueurs
- Sensibilisation accrue à cette question
- Positionnement de l'entreprise en tant que leader de l'industrie

Impacts

- Impact sociétal positif
- Avantage sectoriel par rapport à nos concurrents

FOURNIR UNE EXPÉRIENCE SÛRE AUX JOUEURS AVEC NOS OUTILS DE JEU RESPONSABLE

Risques

- Conséquences négatives sur la santé et le bien-être des joueurs
- Actions en justice
- Nuisance à la réputation

Opportunités

- Renforcement de la réputation de l'entreprise
- Fidélisation des joueurs
- Sensibilisation accrue à cette question
- Positionnement de l'entreprise en tant que leader de l'industrie

Impacts

- Impact sociétal positif
- Stimulation de l'innovation dans l'analyse de l'addiction au jeu en ligne et dans les technologies de protection
- Impact potentiel sur les revenus

CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Risques

- Santé et sécurité des employés
- Actions en justice
- Nuisance à la réputation
- Problèmes opérationnels/grèves

Opportunités

- Accroître la satisfaction/l'engagement des employés
- Améliorer la productivité
- Renforcer la réputation de l'entreprise
- Attirer les talents

Impacts

- Amélioration du bien-être des employés
- Attrait de l'entreprise

EXPÉRIENCE DU JOUEUR

Risques

- Perte de joueurs
- Sollicitation excessive du support client

Opportunités

- Amélioration de la satisfaction/l'engagement/la fidélisation des joueurs
- Implication des joueurs dans le développement de produits
- Différenciation par rapport aux concurrents

Impacts

- Satisfaction des joueurs
- Impacts financiers positifs

INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Risques

- Nuisance à la réputation de l'entreprise
- Fraude
- Corruption
- Blanchiment d'argent
- Actions en justice

Opportunités

- Renforcer la réputation de l'entreprise
- Établir des relations saines et durables avec les régulateurs

Impacts

- Confiance des parties prenantes
- Renforcement de la gestion des risques de conformité

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Risques

- Perte de confiance des investisseurs, des clients, des employés et des joueurs
- Prise de décision inefficace
- Diminution de la performance de l'entreprise
- Fraude et corruption

Opportunités

- Amélioration de la performance financière
- Renforcement de la transparence et de la responsabilité
- Amélioration de la réputation et de la confiance
- Normalisation des processus et gain de productivité

Impacts

- Durabilité à long terme
- Performance financière

OFFRE DE PRODUITS ENTièrement CONFORME À LA RÉGLEMENTATION LOCALE

Risques

- Coûts supplémentaires
- Perte de flexibilité
- Actions en justice
- Perte d'agrément

Opportunités

- Renforcement de la réputation de l'entreprise
- Amélioration de l'accès au marché
- Renforcement de la sécurité des produits
- Amélioration de l'image de marque

Impacts

- Protection des joueurs
- Viabilité opérationnelle à long terme

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

DÉCOUVREZ LES
17 OBJECTIFS ICI



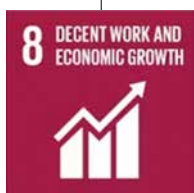
Les Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés par les Nations Unies en 2015 pour promouvoir le développement durable. Ils appellent les gouvernements, les entreprises, les ONG et tous les autres acteurs sociaux à s'attaquer aux problèmes mondiaux les plus pressants, tels que la pauvreté, les inégalités, la famine, l'éducation ou encore le changement climatique, et à contribuer à la réalisation de ces 17 objectifs.



QUELS SONT LES OBJECTIFS SUR LESQUELS GAMING1 PEUT AVOIR L'IMPACT LE PLUS SIGNIFICATIF ?



GAMING1 accorde une importance particulière à la protection des joueurs. Notre objectif est de leur offrir un environnement de jeu sécurisé, tout en veillant à ce qu'ils jouent de manière responsable et qu'ils puissent en tirer du plaisir. De plus, nous mettons un accent fort sur le bien-être mental et physique de nos employés. Nous soutenons également diverses associations afin de contribuer au bien-être de la société.



Nous offrons à nos employés un environnement de travail agréable, solidaire et respectueux, ainsi que des packages salariaux compétitifs qui reflètent leurs contributions. En outre, nous investissons dans des opportunités de formation et de développement pour chacun, afin que chaque individu puisse s'épanouir pleinement dans sa carrière.



Pour établir une infrastructure de haute qualité, fiable et résiliente, nous investissons dans des bâtiments durables et de qualité supérieure. De plus, nous soutenons la recherche scientifique et améliorons continuellement nos capacités technologiques pour perfectionner nos produits et, surtout, pour protéger nos utilisateurs.



Dans le cadre de nos efforts pour minimiser notre empreinte environnementale, nous nous engageons à pratiquer une consommation responsable, tant en interne que dans notre chaîne d'approvisionnement. Il est impératif d'agir rapidement pour lutter contre le changement climatique et de développer une feuille de route claire pour la décarbonisation.



Afin de promouvoir un environnement de jeu entièrement légal et éthique, nous avons mis en place des politiques internes solides pour lutter contre la corruption, le blanchiment d'argent, les flux financiers illégaux et toutes les formes de fraude. Nous visons à maintenir les normes éthiques et la conformité dans toutes nos opérations.

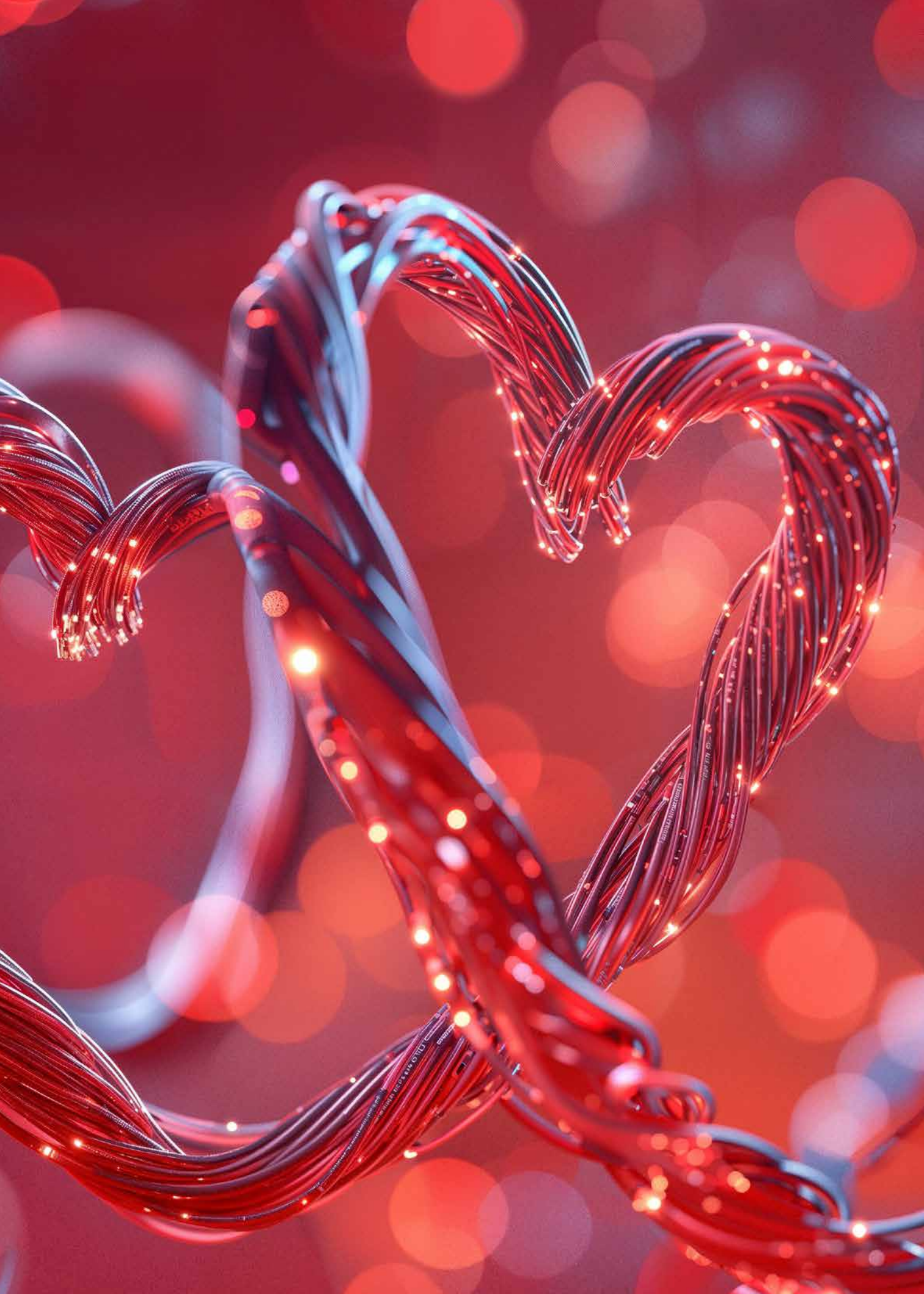
SOCIAL

Chez GAMING1, nous priorisons trois groupes clés : les joueurs, les employés et la communauté.

Tout d'abord, nous reconnaissons l'importance de traiter le potentiel d'addiction au jeu chez les joueurs, une préoccupation qui demande notre attention la plus grande. Il est de notre responsabilité de protéger ces joueurs en leur fournissant un environnement de jeu sécurisé, surveillé et réglementé, afin de minimiser le risque d'addiction.

Ensuite, nous comprenons que l'engagement et les compétences de nos employés sont le moteur de nos activités. Leur bien-être au travail est donc primordial. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour leur offrir un environnement de travail agréable où chacun peut développer ses talents, atteindre ses objectifs et se sentir valorisé à chaque étape de leur chemin.

Enfin, guidés par nos valeurs fondamentales et nos convictions, nous nous engageons à aborder les problématiques sociétales et à apporter notre soutien à la communauté belge à travers diverses initiatives caritatives et autres.



JOUEURS



JEU RESPONSABLE

GAMING1 est pleinement conscient de son rôle sociétal et de sa responsabilité éthique dans la lutte contre les comportements problématiques et offre à ses joueurs un environnement de jeu réglementé et sécurisé. Le jeu responsable fait partie intégrante de la stratégie globale de GAMING1 depuis longtemps.

Selon Sciensano, 0,9 % (environ 100 000 personnes) de la population belge est à risque de développer une addiction au jeu, et 0,2 % (environ 20 000 personnes) sont à risque élevé. Les risques associés incluent l'isolement social et, dans les cas graves, le mensonge aux proches ou l'accumulation de dettes pour maintenir les habitudes de jeu. Cependant, cela signifie également que plus de 99 % de la population pratique le jeu uniquement à des fins récréatives.

Source : L. Gisle, S. Driekens. *Pratique des jeux de hasard et d'argent. Bruxelles, Belgique : Sciensano. Numéro de rapport : D/2019/14.440/69. Disponible en ligne : www.enquetesante.be*

0,2 %

**DE LA POPULATION
BELGE EST À RISQUE
ÉLEVÉ DE DÉVELOPPER
UNE ADDICTION AU JEU**

NOTRE OUTIL DE DÉTECTION PROACTIVE

Dans le cadre de notre engagement en faveur du jeu responsable, le groupe a établi, il y a trois ans, un partenariat avec le Dr. Xavier Noël, psychologue renommé et spécialiste de l'addiction de l'Université libre de Bruxelles. En combinant son expertise scientifique à notre vaste base de données anonymisée des joueurs, construite au fil des années, nous avons collaboré pour créer un outil novateur utilisant l'intelligence artificielle pour détecter les comportements de jeu problématiques en ligne.

Cet outil de prévention révolutionnaire analyse et identifie les indicateurs de comportements potentiellement risqués en se basant sur les habitudes des joueurs et les données légalement enregistrées par les opérateurs. Il prend en compte divers paramètres tels que le temps passé, les montants misés, la fréquence de jeu et les schémas de paris. L'intelligence artificielle associée à la science des données détermine le profil de risque du joueur en fonction de l'analyse des indicateurs de comportement. En fonctionnement depuis trois ans, notre système déclenche automatiquement une alerte lorsque des comportements à risque sont identifiés, permettant ainsi à notre équipe de jeu responsable d'intervenir de manière proactive et d'offrir une assistance personnalisée aux joueurs.

L'outil de détection des comportements problématiques de GAMING1 est un exemple tangible de notre engagement en faveur du jeu responsable. Il démontre que notre groupe se soucie non seulement du divertissement, mais aussi de la santé et du bien-être de nos joueurs. En identifiant rapidement les comportements à risque, GAMING1 peut prendre des mesures préventives et fournir aux joueurs les ressources nécessaires pour surmonter leurs difficultés.

NONOXA

L'outil de détection proactive mentionné ci-dessus est exclusivement utilisé pour nos opérations utilisant la plateforme GAMING1 (à l'exception des États-Unis). Afin d'étendre notre politique de jeu responsable à l'ensemble de nos opérations, nous avons décidé de nouer un partenariat avec NoNoxa pour notre marque 777, qui comprend 777.be, 777.nl, 777.es et 777.ch.



Selon Sciensano, 0,9 % de la population belge est à risque de développer une addiction au jeu, et 0,2 % sont à risque élevé.

La solution NoNoxa est un outil de jeu responsable qui exploite l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique pour nous aider à identifier et à gérer les joueurs à risque sur 777.

Concrètement, la plateforme fonctionne en collectant des données sur le comportement des joueurs à partir de différentes sources, telles que le temps passé à jouer et les interactions avec le service client. Ces données précieuses sont ensuite utilisées pour créer des profils individuels pour chaque joueur. En s'appuyant sur ces profils, NoNoxa est en mesure de proposer des mesures personnalisées pour aider les joueurs à risque. Ces mesures peuvent inclure des limites de dépôt, des périodes de suspension, voire des exclusions de jeu.

Ce partenariat vise à exploiter la technologie de pointe de NoNoxa pour améliorer les mesures de jeu responsable déjà en place sur 777.

AUTRES OUTILS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DES JOUEURS

Dans le cadre de notre engagement en faveur du jeu responsable, chaque joueur reçoit automatiquement des e-mails neutres et éducatifs concernant les risques liés au jeu. En 2023, par exemple, nous avons envoyé automatiquement 208 794 e-mails à nos joueurs en Belgique et aux Pays-Bas dans un but de prévention et de sensibilisation. Si le comportement des joueurs indique un risque, la fréquence des communications augmente et les messages deviennent plus incitatifs, comprenant des rappels et des encouragements à la modération.

Circus.be + Circus.nl	2022	2023
Messages personnalisés envoyés	1 913	5 080
Messages automatiques envoyés	122 000	202 002

L'augmentation de ces chiffres peut s'expliquer, d'une part, par le renforcement

de nos processus de jeu responsable et, d'autre part, par le nombre croissant de joueurs sur nos plateformes.

Par ailleurs, nous mettons à disposition des joueurs plusieurs outils de modération et d'autorégulation pour les aider à maintenir le contrôle sur leurs activités. Cela comprend des tests d'évaluation, des limites de dépenses et des mécanismes de pause. Cette année, nous avons introduit de nouveaux outils de modération, tels que des limites de pertes et/ou de mises quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles. Actuellement, 38 % de nos joueurs en ligne utilisent volontairement ces fonctionnalités.

Il est aussi important de souligner qu'en Belgique, la législation impose déjà une limite de dépôt ou de mise de 200 € par semaine et par site de jeux. Toutefois, cette limite peut être revue à la hausse après une analyse menée par la Banque nationale afin de vérifier que le joueur ne se trouve pas en défaut de paiement. Le joueur peut à tout moment revenir en arrière grâce à nos outils.

De plus, nous menons des actions proactives pour sensibiliser les joueurs aux risques liés aux jeux, notamment par le biais d'affichages dans nos salles de jeux, de campagnes de prévention, de pages d'information, de liens vers des centres de soutien et d'e-mails personnalisés pour les joueurs vulnérables, conformément aux recommandations de la Commission belge des jeux de hasard.

En cas de persistance des comportements à risque malgré nos avertissements, nous encourageons les joueurs à mettre en place des mécanismes d'autorégulation. Si cela n'est pas fait, nous nous réservons le droit d'imposer des limites de jeu, que ce soit en termes de dépôts ou de temps de connexion. Dans les cas les plus graves, une exclusion temporaire peut être envisagée. Cependant, nous sommes convaincus que ces mesures sont plus efficaces lorsque les joueurs prennent ces décisions de leur plein gré, car ils sont plus conscients des conséquences.

38 %

DE NOS JOUEURS EN LIGNE UTILISENT VOLONTAIREMENT LES OUTILS DE MODÉRATION

EPIS

CENTRALISE LES INFORMATIONS SUR TOUTES LES PERSONNES EXCLUES DES JEUX PAR LA COMMISSION BELGE DES JEUX DE HASARD

230 000 €

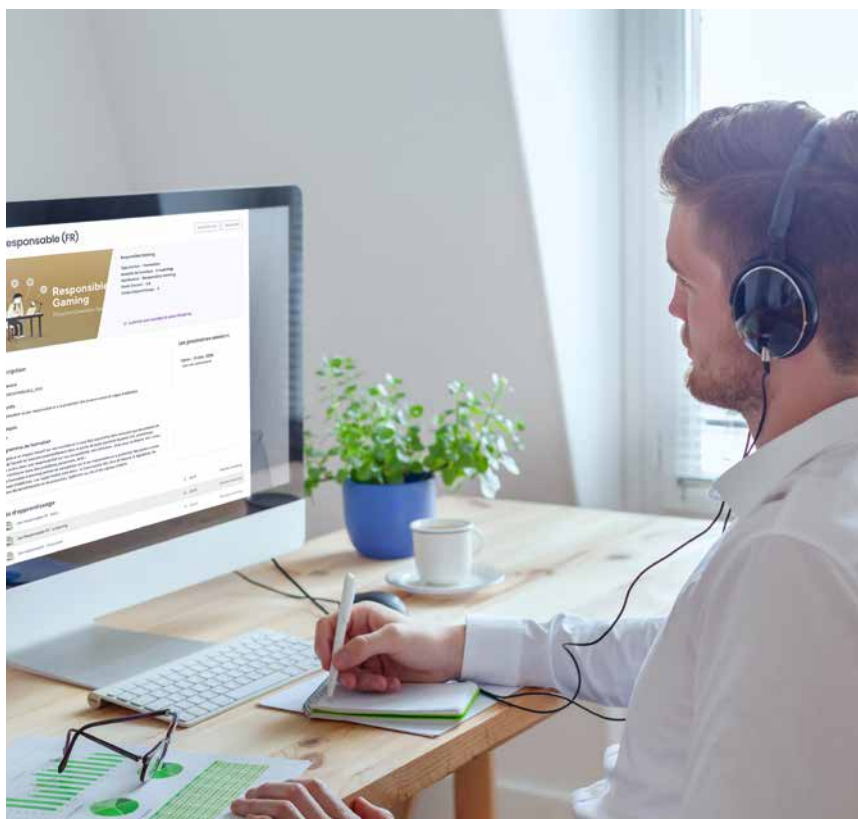
INVESTIS DANS DES INITIATIVES
DE RECHERCHE

En outre, la Belgique a été précurseur dans la mise en place du système EPIS (Excluded Persons Information System). Ce système centralise les informations sur toutes les personnes exclues des jeux par la Commission belge des jeux de hasard. Parmi les 55 000 personnes actuellement exclues, près de 90 % le sont de manière préventive. Ce processus de vérification d'identité s'applique non seulement aux plateformes de jeu en ligne légales, mais également aux établissements terrestres, assurant ainsi une protection complète pour les joueurs les plus vulnérables. En 2023, nous avons identifié 27 208 tentatives de connexion à nos plateformes, aboutissant à un message d'erreur. Ce système est désormais également en place aux Pays-Bas et au Portugal, où nous opérons de la même manière.

Enfin, concernant nos établissements terrestres, nous avons renforcé cette année les programmes de formation et de sensibilisation sur le jeu responsable pour notre personnel. De plus, la consommation d'alcool est interdite dans nos salles de jeux afin de garantir que les joueurs conservent un contrôle total sur leurs actions.

SOUTIEN À LA RECHERCHE CONTRE L'ADDICTION

Nous avons jusqu'à présent investi 230 000 € dans des initiatives de recherche. Cette contribution financière a été dirigée vers l'Université de Bruxelles afin d'aider à approfondir notre compréhension et notre soutien aux personnes confrontées à la dépendance aux jeux de hasard. L'objectif est d'élargir nos connaissances sur les mécanismes de la dépendance, pouvant également être appliquées à d'autres comportements addictifs tels que ceux liés aux réseaux sociaux et aux jeux vidéo.



Chaque nouvel employé suit une formation complète développée en partenariat avec la Clinique du Jeu

FORMATION DE NOS EMPLOYÉS

Depuis 2021, chaque nouvel employé suit une formation complète développée en partenariat avec la Clinique du Jeu de l'Hôpital Universitaire Brugmann. Présentée sous forme de cours en ligne interactifs, cette formation est obligatoire pour tous les employés et doit être renouvelée chaque année. En 2024, nous prévoyons une refonte complète de ce programme afin de garantir qu'il reste à jour et bénéficie d'un design rafraîchi. De plus, une brochure sera distribuée à tous les employés pour les sensibiliser.

OBJECTIFS POUR LE FUTUR

Dans un avenir proche, l'équipe du Jeu Responsable vise à mettre en place de nouveaux outils de modération afin d'autonomiser continuellement les joueurs dans la gestion de leurs activités de jeu selon leurs besoins et leurs préférences.

De plus, nous envisageons de fournir aux joueurs un accès en temps réel à des informations sur l'ensemble de leurs activités de jeu afin d'améliorer la transparence.

Cela comprendra un rapport de jeu détaillé indiquant le nombre total de sessions en termes de temps et d'argent, les types de jeux préférés, et bien plus encore. Cette initiative permettra d'orienter les joueurs vers l'outil de modération le mieux adapté à leurs besoins et de les sensibiliser davantage à leurs activités.

BAGO SIGNE LA CONVENTION DUTY OF CARE

En novembre 2023, six opérateurs, tous membres de l'Association Belge des Opérateurs de Jeu, dont GAMING1, ont fièrement signé la Convention Duty of Care. Cette convention établit un cadre clair dans lequel chaque opérateur s'engage, s'il ne l'a pas déjà fait, à développer une politique de prévention visant à identifier et à traiter plus rapidement les comportements de jeu problématiques, sur la base de critères scientifiques.

Cette politique de prévention repose sur quatre piliers clés :

- **Système de détection** : Utilisant des algorithmes avancés, de l'intelligence artificielle et des critères scientifiques (Marqueurs de Danger), ce système identifie les comportements potentiellement risqués. Les critères comprennent la fréquence de jeu, la durée, l'intensité, les dépôts et d'autres facteurs pertinents, cruciaux pour cibler les risques potentiels.
- **Mesures de protection des joueurs** : Celles-ci englobent toute une série d'actions et de recommandations visant à protéger les joueurs. Cela comprend la fourniture d'informations complètes sur les risques potentiels, l'offre de limites de dépôt volontaires, la mise en place d'une fonction de «réalité» pour inciter les joueurs à évaluer leurs habitudes de jeu, la facilitation des options d'auto-exclusion et l'application de mesures d'exclusion générales par les autorités de régulation.
- **Éducation et formation du personnel** : Il est primordial de veiller à ce que les membres du personnel disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour reconnaître les problèmes potentiels et intervenir efficacement. Grâce à des programmes d'éducation et de formation continus, les employés sont habilités à identifier les comportements problématiques et

à prendre des mesures appropriées pour atténuer les risques.

- **Transparence et collaboration** : La transparence et la collaboration avec les organismes de réglementation, tels que la Commission des jeux de hasard, sont essentielles. Par conséquent, la politique de prévention mise en œuvre est activement partagée avec les autorités compétentes, favorisant une communication ouverte et une collaboration pour assurer l'efficacité des efforts visant à promouvoir des pratiques de jeu responsables.

Il est donc possible de constater que GAMING1 est déjà pleinement engagé dans la prévention et répond déjà à tous les critères.

À long terme, les opérateurs visent à collaborer avec la Commission des jeux de hasard pour établir un mécanisme de surveillance indépendant. Ils appellent également le gouvernement à rendre un cadre de protection obligatoire par la loi pour tous les opérateurs de jeux de hasard légaux en Belgique, y compris la Loterie Nationale, qui ne met actuellement en place aucune mesure de protection des mineurs et des joueurs vulnérables.

Emmanuel Mewissen, Vice-Président de BAGO et PDG de GAMING1, ajoute : «Cependant, il ne suffit pas de créer un environnement de jeu légal et sûr. Les joueurs doivent également pouvoir y accéder. Et cela devient de plus en plus difficile car les opérateurs légaux ont été interdits de publicité. Aujourd'hui, 1 Belge sur 5 joue déjà dans le circuit illégal. Demain, ce pourrait être 2 sur 5. »

*Emmanuel Mewissen,
Vice-Président de BAGO
et PDG de GAMING1*



NOMINÉ POUR UN PRIX EGR B2B

En 2023, nous étions également en lice pour le prix **Safe Supplier**, ce qui témoigne de notre engagement constant pour promouvoir un jeu toujours plus responsable, dans le plus grand respect de nos joueurs. Cette nomination revêtait une importance particulière pour nous car, chez GAMING1, la sécurité de nos joueurs est une priorité absolue.

1/4

DES JOUEURS
ADMETTENT AVOIR JOUÉ
CHEZ UN OPÉRATEUR
ILLÉGAL AU COURS DES
3 DERNIERS MOIS



LA LUTTE CONTRE LES SITES ILLÉGAUX

Dans un monde de plus en plus digitalisé, de nombreux joueurs se tournent désormais vers les jeux en ligne. Dans ce contexte, l'offre de jeux en ligne s'est considérablement développée, entraînant la prolifération de sites illégaux. Ces opérateurs illégaux ne respectent pas les obligations légales en matière de publicité, de limites de dépôt, d'âge minimum légal et de méthodes de paiement. Ces sites illégaux représentent un véritable danger pour les joueurs qui ne bénéficient plus d'aucune mesure de protection et peuvent même être confrontés à des poursuites judiciaires.

Contrairement aux sites illégaux, les sites légaux offrent un point de contact permanent, une autorité de jeu, qui est là pour répondre aux questions et préoccupations des joueurs. En cas de plainte, les joueurs peuvent se tourner vers l'autorité de jeu pour défendre leurs griefs.

*Un opérateur illégal
n'est soumis à aucune
réglementation ni taxation
et n'offre aucune protection
aux joueurs.*

Chez GAMING1, nous sommes conscients que la promotion des activités de jeu doit être menée avec des perspectives éthiques, responsables et réfléchies. Cependant, depuis le 1er juillet 2023, la publicité pour les jeux de hasard est fortement restreinte en Belgique, et le sponsoring par des opérateurs dans le milieu du sport est voué à disparaître dans les 3 ans. Les règles imposées par ce décret royal ne prennent pas suffisamment en compte la réalité digitale. Le marché actuel est saturé de sites de jeux illégaux qui bombardent les utilisateurs de messages publicitaires. Nous pensons qu'il est essentiel d'orienter les joueurs vers le secteur légal, où nous pouvons identifier les comportements de jeu problématiques et fournir un soutien pour lutter contre d'éventuelles addictions. En affaiblissant le secteur légal, malheureusement, nous encourageons le secteur illégal.

Pour sensibiliser et informer les joueurs sur la différence entre les jeux en ligne légaux et illégaux et les dangers spécifiques de ces derniers, nous utilisons le logo «Always Play Legally» sur nos sites belges. En cliquant sur le logo, une liste des sites de jeux légaux apparaîtra, ainsi que des conseils sur la manière de reconnaître un site légal d'un site illégal.

NOUS AVONS ÉGALEMENT MENÉ NOS PROPRES RECHERCHES

Lorsque l'on navigue sur les réseaux sociaux, il est fort probable de tomber sur une publicité d'un site illégal faisant la promotion de bonus ou de free-spin. Or, ces deux éléments, ainsi que les publicités de jeux d'argent, sont en réalité totalement interdits pour les opérateurs belges légaux, dans le but de ne pas inciter le public à jouer. Malheureusement, plus les règles sont imposées aux opérateurs légaux, plus les opérateurs illégaux exploitent la situation pour gagner en visibilité.

En effet, selon une enquête menée auprès de 1 000 Belges, 26 % des joueurs admettent avoir joué chez un opérateur illégal au cours des 3 derniers mois. Cela représente une augmentation de 6 % par rapport

à la période précédant le décret royal belge, entré en vigueur en juillet 2023 et interdisant la publicité des opérateurs légaux. Parmi les joueurs les plus vulnérables, 43 % des répondants ont déjà visité un site illégal.

Source : Étude réalisée par Nepa en mai/juin 2023, puis en novembre/décembre 2023.

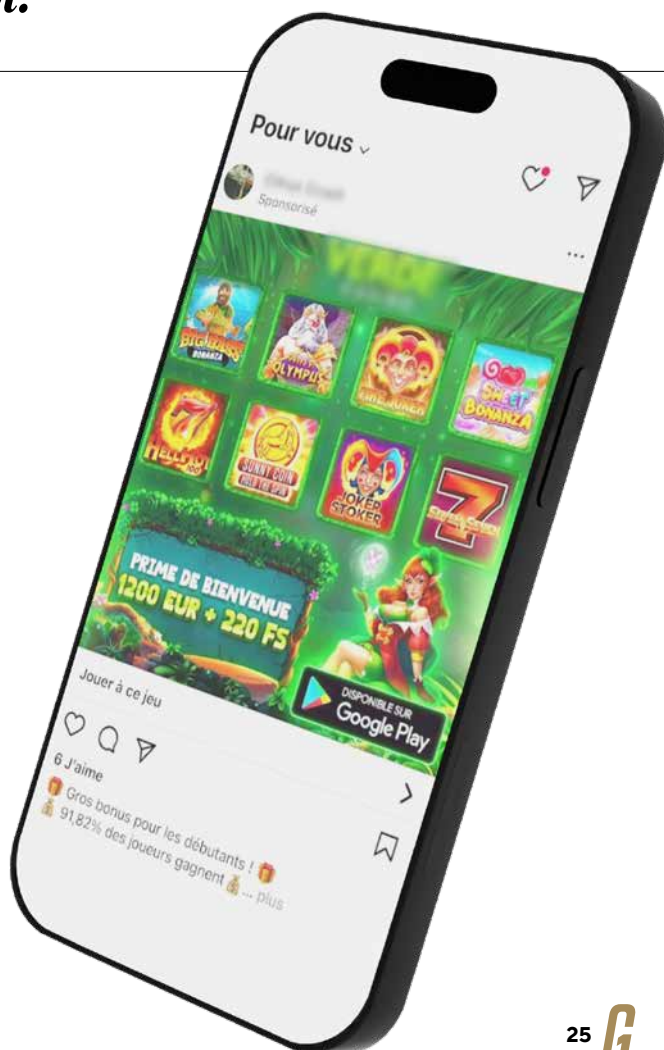
En tant qu'opérateur légal soucieux de l'intégrité du secteur des jeux d'argent et de la protection des consommateurs, nous avons activement recherché les publicités agressives des plates-formes illégales au cours des mois de juillet et d'août 2023, afin de les signaler à la Commission des jeux de hasard belge. Cela a été fait dans l'espoir sincère que des actions concrètes soient prises dès que possible pour contrer l'influence croissante des opérateurs illégaux. Dans cet effort, nous avons soumis un total de 1 035 signalements à la Commission. Depuis, nous persistons à soumettre sporadiquement des déclarations dans le cadre de nos efforts continus pour lutter contre les activités de jeu illicites.

Depuis plusieurs années maintenant, la Commission tient une liste noire destinée à bloquer les opérateurs illégaux, mais la liste noire ne fonctionne pas parfaitement. En effet, il existe des dizaines de milliers d'opérateurs illégaux, et seuls un peu plus de 450 sont inclus dans la liste. De plus, certains des sites répertoriés trouvent facilement des moyens de contourner ce mécanisme de blocage et restent actifs. Enfin, l'utilisation d'un VPN est de plus en plus courante et permet un accès facile, en quelques clics, à un site illégal bloqué en Belgique par la Commission.

En outre, lors de conventions de jeux, nous rencontrons de plus en plus d'acteurs du secteur des jeux illégaux. En effet, certains des stands peuvent représenter diverses entreprises de plateformes, des sociétés de marketing et d'autres entités impliquées dans la promotion de jeux non autorisés. Ce phénomène est particulièrement préoccupant car ces plateformes semblent cibler spécifiquement la Belgique et d'autres pays réglementés, contournant les réglementations en vigueur. Nous avons dénoncé cette situation aux autorités de jeu

Notre mission aujourd'hui est d'établir un meilleur dialogue entre les principaux intervenants tels que les représentants élus, les régulateurs, le secteur privé et les organisations spécialisées dans la lutte contre l'addiction afin de résoudre ces problèmes.

Lorsque l'on navigue sur les réseaux sociaux, il est fort probable de tomber sur une publicité d'un site illégal faisant la promotion de bonus ou de free-spin.



SATISFACTION JOUEURS

Nous nous efforçons de fournir la meilleure expérience possible à nos joueurs. Ils peuvent nous contacter par e-mail ou chat pour obtenir de l'aide 7 jours sur 7, de 8h à 3h. Notre délai de réponse moyen est de 12 minutes. À la suite de chaque interaction, un sondage de satisfaction est envoyé au joueur. Cette année, nous avons reçu une note de satisfaction de 78,62 % pour les tickets d'e-mail et de 80,10 % pour le support chat, reflétant la qualité de nos services sur l'ensemble de nos opérations en ligne en Belgique, y compris nos partenaires clé en main (sites de jeux auxquels nous fournissons notre technologie).

Le Net Promoter Score (NPS) pour nos principales opérations, Circus.be, Circus.nl et 777.be, était de 7,8 en 2023.

Nous améliorons constamment l'expérience des joueurs pour augmenter la satisfaction client année après année.



	2022 (Circus.be)	2023 (Circus.be, Circus.nl, 777.be)
NPS Joueur	5,2	7,8

	2022	2023
Taux de satisfaction des tickets email (Circus.be)	76,33 %	79,10 %
Taux de satisfaction du chat support (Circus.be)	79,81 %	80,10 %

12 MIN.

DÉLAI DE RÉPONSE
MOYEN

EMPLOYÉS



CERTIFICATION TOP EMPLOYER

Pour la deuxième fois consécutive, nous sommes ravis d'annoncer que GAMING1 a obtenu la prestigieuse certification Top Employer. Cette distinction reflète notre engagement constant envers l'objectif que nous nous étions fixé l'année dernière. L'institut Top Employers reconnaît chaque année les employeurs de premier plan à travers le monde grâce à cette certification, décernée aux entreprises après une analyse approfondie de leurs pratiques RH. Cette certification constitue un outil précieux pour les entreprises, les aidant à évaluer et à améliorer leurs environnements de travail pour les employés, ainsi qu'à attirer les meilleurs talents.

À ce jour, GAMING1 est le seul opérateur de jeux belge à avoir obtenu cette certification estimée, soulignant notre dévouement constant à l'amélioration des conditions de travail pour tous nos employés. Notre groupe a excélé en matière de marque employeur et de processus d'intégration, grâce en grande partie à notre culture d'entreprise robuste et distinctive fondée sur les valeurs de plaisir, d'esprit d'équipe, d'intégrité, d'audace et de performance. GAMING1 offre à chaque nouvel employé un processus d'intégration complet, facilitant une adaptation rapide et efficace à l'environnement de travail.

Bien que cette certification soit une reconnaissance louable de nos efforts collectifs, le groupe reste déterminé à poursuivre son amélioration. En 2024, notre objectif principal est de renforcer notre structure organisationnelle et de promouvoir une culture de performance, caractérisée par un engagement collectif envers l'excellence à tous les niveaux. Nous visons à aligner les actions et les objectifs de chaque individu avec les cinq valeurs fondamentales de notre culture d'entreprise.

RÉSULTATS

Marque employeur	96 %
Acquisition de talents	94 %
Intégration des nouveaux employés	81 %

76,22 %

SCORE GLOBAL
TOP EMPLOYER EN 2023
CONTRE 76 % EN 2022



RECRUTEMENT INTERNATIONAL ET PROCESSUS D'INTÉGRATION

En 2023, nous avons eu le privilège d'accueillir 104 nouveaux collaborateurs dans notre hub de Liège. Afin de leur offrir le meilleur départ possible, nous nous engageons à les accompagner et les guider dès le premier jour. Lors du «Day1», la journée d'accueil des nouveaux employés, une série de rencontres est organisée pour présenter l'entreprise, leur rôle, les avantages, l'équipement informatique, leur manager, le bureau, et plus encore. De plus, une formation de base est dispensée dans les semaines suivantes sur des sujets tels que la protection des données, le jeu responsable, les mesures anti-corruption, et bien d'autres. L'objectif est de les intégrer rapidement à la vie quotidienne de GAMING1 et de les familiariser avec notre mission, notre vision et nos valeurs. Deux entretiens sont également programmés, un après un mois et un autre après cinq mois, avec les ressources humaines et le manager pour recueillir les retours des employés et leur offrir l'opportunité de suggérer des améliorations pour l'entreprise.

De plus, une journée d'accueil (« Welcome Day ») est organisée une fois par trimestre. Cet événement propose une journée de présentations avec nos directeurs, un délicieux repas dans l'un de nos restaurants, et une visite de notre casino à Namur. L'objectif est de leur permettre de découvrir nos jeux et de se familiariser avec le cœur de notre activité quotidienne.

À partir de 2024, GAMING1 prévoit d'améliorer encore son processus d'intégration en proposant des présentations détaillées de nos produits, ainsi que des visites d'une de nos salles de jeux en complément du casino de Namur. De plus, une formation spécifique sera dispensée pour chaque département, accompagnée des formations obligatoires de compliance.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Nous accordons une grande importance au bien-être et à la santé de nos employés. C'est pourquoi, au fil du temps, nous avons mis en place plusieurs initiatives visant à améliorer la qualité de vie au sein de notre entreprise et à favoriser une meilleure intégration ainsi que la cohésion d'équipe. Parmi ces initiatives, vous trouverez :

- Mise à disposition gratuite de fruits frais
- Soupe gratuite tous les jeudis
- Boissons gratuites sélectionnées pour leur impact environnemental et « low sugar »
- Remboursement des frais d'inscription aux défis sportifs
- Organisation régulière d'événements après le travail
- Gestes attentionnés pour chaque célébration
- Activités de team-building
- Organisation d'événements sportifs
- Petits déjeuners informatifs mensuels
- Activités ludiques en anglais pendant l'été
- Horaires de travail flexibles et télétravail jusqu'à 50 %





Évènements internes,
activités de team-building
et évènements sportifs

Ces mesures reflètent notre engagement à créer un environnement de travail sain et agréable pour tous nos collaborateurs.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA PROTECTION DE NOTRE PERSONNEL

Chez GAMING1, l'intégrité est primordiale et nous mettons un point d'honneur à protéger le bien-être mental et social de notre personnel en priorisant divers principes.

Tout d'abord, nous soutenons **la diversité** parmi nos employés et dans nos relations commerciales, sans distinction de genre, d'âge, de croyance, d'origine ethnique, de handicap, d'orientation ou d'identité sexuelle, ou d'affiliation à une organisation politique, syndicale ou minoritaire. GAMING1 respecte le pluralisme religieux et la liberté pour chacun de nos employés d'adhérer à une tradition de foi. Dans nos pratiques de recrutement, nous privilégions l'acquisition de talents alignés avec nos valeurs, garantissant l'égalité des chances pour le développement des compétences professionnelles et l'avancement de carrière de tous, sans aucune forme de discrimination.

Cela nous amène à notre deuxième point, notre engagement en faveur de **la non-discrimination**. GAMING1 et ses employés s'abstiennent de toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Nous interdisons et ne tolérons pas les pratiques discriminatoires lors des recrutements ou de toute prise de décision au sein de GAMING1. Cette interdiction s'étend à nos interactions avec des tiers.

Troisièmement, GAMING1 s'efforce de créer des conditions de travail qui favorisent le respect, **la liberté d'association et la négociation collective**. Dans nos opérations quotidiennes, nous mettons en place des processus et des outils qui facilitent la communication entre les employés et la direction, favorisant un dialogue ouvert et constructif.

De plus, GAMING1 croit qu'il est de notre responsabilité d'assurer **un environnement de travail exempt de harcèlement**, offrant à tous les employés un cadre de travail respectueux.

Nous reconnaissons également le droit des employés à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels. GAMING1 veille au respect **des exigences de sécurité et de santé** imposées par les autorités européennes, fournissant un

environnement de travail sain et sécurisé basé sur les connaissances actuelles et les risques spécifiques identifiés.

Enfin, GAMING1 respecte les **droits fondamentaux** et les principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'OIT, ainsi que les directives de l'ONU et de l'OCDE. Chez GAMING1, la dignité de chaque individu est respectée, et chaque droit est exercé de manière responsable et proportionnée, favorisant des relations respectueuses avec les employés et les tiers. De plus, GAMING1 applique une politique de tolérance zéro envers la traite des êtres humains, le travail des enfants et le travail forcé.

PROMOTION DE CES PRINCIPES À TRAVERS NOS INITIATIVES

1. UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL BIEN CONÇU ET ERGONOMIQUE

Chez GAMING1, nous croyons que l'environnement de travail joue un rôle crucial dans la stimulation de la créativité et de la productivité. C'est pourquoi notre hub a révolutionné notre manière de travailler. La collaboration et la flexibilité sont au cœur de nos espaces, encourageant l'interaction humaine et la collaboration transversale.



La collaboration et la flexibilité sont au cœur de nos espaces, encourageant l'interaction humaine et la collaboration transversale.

Les employés sont libres de choisir leur espace de travail en fonction de leurs objectifs quotidiens, que ce soit une zone de projet, un espace de collaboration, un bureau privé, une salle pour les appels vidéo, des salles de réunion traditionnelles ou adaptables, ou des espaces de brainstorming. De plus, nous mettons à disposition de nombreux espaces de réunion et de détente, notamment une salle zen pour la relaxation, des bars à café, un espace de jeu, une terrasse, des douches, et bien plus encore.

Ces espaces de travail sont en parfaite adéquation avec notre style de gestion, basé sur les valeurs, la confiance, l'autonomie et la responsabilité. Ils complètent la gamme de programmes que nous proposons à nos employés, tels que des cours de sport, des services de conciergerie, la livraison de colis, ainsi que des fruits et des boissons gratuits. De plus, notre hub a été minutieusement conçu pour garantir une accessibilité totale aux personnes en situation de handicap, favorisant l'inclusivité et l'égalité d'accès. Cette philosophie se reflète également dans nos autres bureaux au-delà du siège social.

Par ailleurs, nous avons réalisé une analyse des risques des postes de travail à écran et dispensé diverses sessions de formation ergonomique à nos employés, accompagnées de démonstrations pratiques sur le positionnement correct des postes de travail.

Les employés sont libres de choisir leur espace de travail en fonction de leurs objectifs quotidiens

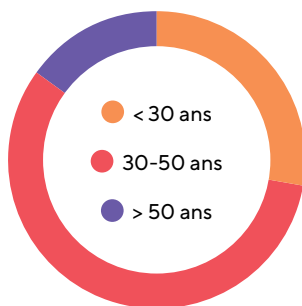
2. SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Cette année, notre Comité de Sécurité et de Bien-être a organisé des sessions de formation aux premiers secours, à la sécurité incendie et à la sécurité électrique. L'objectif était de permettre à un certain nombre d'employés de suivre ces sessions de formation et de fournir une assistance en cas d'urgence.

De plus, la plupart de nos employés bénéficient d'une assurance d'entreprise en cas de maladie, d'accidents du travail et ont droit à des congés familiaux et parentaux.

Enfin, dans notre engagement à améliorer le bien-être au travail, nous offrons à nos employés la possibilité de travailler à distance jusqu'à 50 % de leurs heures de travail, ainsi que des options d'horaires flexibles pour promouvoir un équilibre sain entre leur vie personnelle et professionnelle.

PYRAMIDE DES ÂGES



3. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Chez GAMING1, nous croyons que la diversité, l'équité et l'inclusion enrichissent les perspectives et renforcent la performance et l'innovation. En tant qu'entreprise offrant principalement des emplois dans le domaine de l'informatique, nous sommes fiers de constater que le recrutement de femmes reste supérieur à la moyenne de l'industrie, qui est de 20 %. De plus, nous avons une diversité de nationalités représentées dans nos bureaux, y compris au sein de notre équipe de direction.

En outre, cette année, nous avons choisi de soutenir Passwerk, une entreprise qui met à profit les compétences des personnes du spectre autistique dans divers domaines d'expertise au sein du marché du travail ordinaire. Depuis février, nous avons eu l'honneur d'accueillir 2 nouveaux consultants de Passwerk en tant que testeurs au sein de notre équipe de contrôle qualité. Ces nouvelles recrues nous permettront, une fois de plus, d'embrasser les différences et de contribuer à rendre le monde meilleur.

Notre objectif est de continuer à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion et de développer davantage de projets dans ce domaine.

50 %

DES HEURES DE TRAVAIL PEUVENT ÊTRE PRESTÉES À DISTANCE

36 %

DE FEMMES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

	2022	2023
Pourcentage de femmes au sein de l'entreprise	30,08 %*	36,33 %
Pourcentage de femmes occupant des postes de managers ou team leader	24,07 %*	38,46 %
Pourcentage de femmes au niveau de la direction	20 %*	10 %
Écart salarial homme-femme non ajusté	Non mesuré	1,62 %*
Nombre de nationalités	16	17
Nombre de nationalités différentes au niveau de la direction	5	5
Pourcentage d'employés à mobilité réduite	0,49 %*	1,15 %

* Périmètre = siège social (si pas de * les chiffres sont pour l'ensemble du groupe)

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

GAMING1 est la principale entreprise de l'industrie du jeu en Belgique et aspire à devenir un leader mondial dans la prévention de l'addiction aux jeux de hasard. Pour y parvenir, nous avons besoin de personnel motivé, et nous avons la chance de l'avoir. Nous soutenons nos employés dans leur développement personnel, cherchant à cultiver leurs talents innés et à les aider à atteindre leurs ambitions. C'est pourquoi nous proposons des formations tout au long de leur carrière. Certaines sessions de formation sont bénéfiques pour tous les employés et sont donc dispensées à tous, tandis que d'autres sont spécifiques au rôle de chaque individu. De plus, nous allouons un budget de 500 € par employé et par an pour les demandes de formation spécifiques, en plus de ce que nous offrons déjà en interne.

En 2023, en moyenne, un employé de GAMING1 a bénéficié de 32,2 heures de formation, ce qui est légèrement moins que l'année précédente. Cette baisse est due au fait que nos équipes se sont concentrées sur le renouvellement et la mise à jour de divers programmes de formation, tels que le whistleblowing, la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent, etc., qui seront à nouveau disponibles en 2024. Par conséquent, ce chiffre devrait augmenter dès l'année prochaine.

	2022	2023
Nombre moyen d'heures de formation par employé*	35,8 heures	32,2 heures

*Périmètre = siège social

Chaque année, les managers réalisent une revue salariale annuelle avec chaque membre de l'équipe afin de clarifier leurs ambitions, de définir de nouveaux objectifs (à la fois individuels et d'équipe) et d'identifier les besoins en formation. Si les objectifs de l'année précédente ont été atteints et que le comportement quotidien de l'employé est conforme à nos valeurs, une augmentation de salaire peut être envisagée. Le département des Ressources Humaines est disponible pour fournir un soutien si nécessaire.

32,2
NOMBRE MOYEN
D'HEURES DE
FORMATION
PAR EMPLOYÉ EN 2023



NOTRE EFFECTIF

Cette année, l'effectif total du groupe GAMING1, y compris les filiales, s'élève exactement à 1 390 personnes, en plus des 86 travailleurs indépendants. Nous avons enregistré 488 départs et 496 nouvelles embauches, ce qui donne un taux de rotation de 35,39 %. Il est à noter que les renouvellements de CDD ainsi que les CDD convertis en CDI sont comptabilisés à la fois dans le nombre de départs et dans le nombre de nouvelles recrues.

En plus du recrutement externe, nous encourageons également la mobilité interne au sein de l'entreprise. Cette opportunité permet aux individus de progresser et d'être mis au défi tout au long de leur carrière, tout en renforçant leur engagement et leur confiance envers G1. En 2023, 19 personnes ont saisi cette opportunité.

Par ailleurs, pour divers postes (opérateur de contenu de paris, opérateur PX de paris, agent au service client, analyste au service Risk & Fraud, réceptionniste, etc.), nous ne demandons pas spécifiquement un diplôme d'enseignement supérieur, mais recherchons plutôt des personnes moti-

vées et en accord avec nos valeurs. Nous offrons ensuite une formation interne pour permettre à ces individus de remplir efficacement leurs fonctions.

ENQUÊTE DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS

En 2022, notre eNPS (Employee Net Promoter Score) était de 4,2/5. Bien que nous n'ayons pas mené d'enquête de satisfaction en 2023, nous prévoyons d'en mettre en place une nouvelle en 2024. Il ne s'agira pas d'une enquête traditionnelle, mais plutôt d'une série de questionnaires hebdomadaires composés chacun de 5 questions, envoyés à nos employés. Ces questionnaires couvriront différents sujets et offriront à nos collaborateurs l'opportunité de donner régulièrement leur avis. Nous prendrons en compte ces retours avec soin afin d'assurer une amélioration continue pour nos employés.

	2022	2023
Nombre d'employés au siège	398	405
Nombre d'employés au niveau du groupe	1550	1390
Pourcentage de femmes employées	30,08 %*	36,33 %
Pourcentage d'hommes employés	69,92 %*	63,67 %
Pourcentage de contrats à durée indéterminée	Non mesuré	92,23 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée	Non mesuré	7,77 %

*Périmètre = siège social (si pas de * les chiffres sont pour l'ensemble du groupe)

1 390

PERSONNES EN 2023

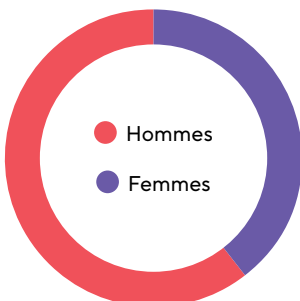
92,23 %

DE CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

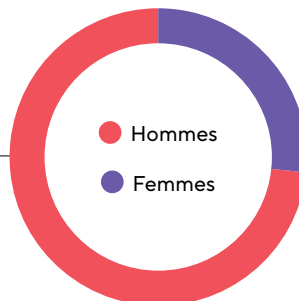
19

PERSONNES ONT PROFITÉ D'UNE MOBILITÉ INTERNE

POURCENTAGE DE CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE



POURCENTAGE DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE



COMMUNAUTÉS



LES PRIX ARDENT

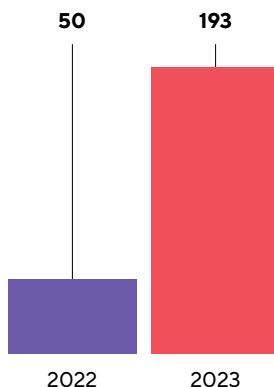
Les Prix Ardent sont avant tout le fruit de la réflexion d'Emmanuel Mewissen et de Nicolas Léonard, respectivement CEO et CSO chez GAMING1. Tous deux sont des acteurs engagés dans le secteur associatif wallon depuis de nombreuses années. Conscients du rôle significatif qu'ils jouent en tant qu'employeurs, ils ont aspiré à une initiative ayant un impact plus marquant tout en agissant localement. C'est ainsi qu'ils ont décidé de mettre en place un projet citoyen plus élaboré, supervisé par des experts, ce qui a donné naissance aux Prix Ardent en 2016. L'objectif de ces prix est de soutenir et de récompenser des projets traitant des problématiques sociétales contemporaines telles que le handicap, l'enfance et l'intégration. Chaque année, le jury sélectionne cinq associations de la région de Liège pour recevoir une subvention de 10 000 € chacune afin de concrétiser le projet de leur choix. Mais l'engagement ne s'arrête pas là. En plus des cinq associations, il y a également le Prix des Communes, qui récompense de manière similaire un projet d'une commune de la province de Liège par une donation de 25 000 €.

Grâce aux dons récoltés lors de cette sixième cérémonie, nous avons pu rassembler plus de 90 000 €. Cela porte fièrement le montant total des dons accordés aux projets qui nous tiennent à cœur à plus d'un demi-million d'euros depuis la création des Prix Ardent.

DÉCROUVES-EN PLUS AU SUJET DES PRIX ARDENT



DONS D'ORDINATEURS PORTABLES



DIGITAL FOR YOUTH

Nous soutenons Digital for Youth, une organisation à but non lucratif ayant pour mission de combler la fracture numérique en Belgique et d'aider tous les enfants et les jeunes âgés de 6 à 25 ans à la surmonter. Pour y parvenir, l'association collabore avec des entreprises telles que GAMING1 pour collecter le plus grand nombre possible d'ordinateurs portables obsolètes et les rénover.

Cette année, nous avons fait don de 186 ordinateurs portables à Digital for Youth, ainsi que de 7 autres à Live in Color et à l'ASBL ADI.

Cette collaboration favorise une économie circulaire en donnant une deuxième ou troisième vie à nos appareils en fin de garantie mais qui conservent une valeur sociale significative. Les appareils donnés sont entièrement rénovés par des partenaires certifiés ISO 27001 et ISO 9001 pour garantir la sécurité des données.

L'objectif ultime de cette organisation est de veiller à ce que chaque individu âgé de 6 à 25 ans ait accès à un ordinateur portable, leur permettant ainsi de relever des défis et de naviguer dans un monde hautement numérisé.



De plus, Digital for Youth collecte également nos ordinateurs portables défectueux pour les pièces de rechange

CHARITY POKER TOURNAMENT

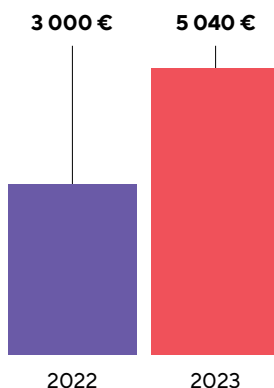
La deuxième édition du Charity Poker Tournament de G1 s'est déroulée dans notre Circus Casino Resort à Namur, et cette année, nous avons décidé de mettre à l'honneur l'association CAP48 - RTBF. Cette organisation collecte des fonds pour contribuer à la création d'une société plus inclusive, permettant aux personnes en situation de handicap, aux jeunes en difficulté et aux familles en difficulté d'améliorer leur quotidien et leurs perspectives d'avenir. CAP 48 opère en Belgique pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et dans la communauté germanophone.

Grâce aux 174 employés qui ont participé au tournoi, ainsi qu'aux dons et à la tombola, nous avons réussi à collecter 5 040 € pour CAP 48.

LE PROJET CAPSULE

Cette année, nous avons également décidé de collecter autant de capsules que possible des bouteilles en verre que nous nous mettons à disposition de nos employés, dans le but de les donner à l'association Natuur-HulpCentrum. Cette organisation collecte certains matériaux pour le recyclage afin de générer des revenus, car tous leurs services sont gratuits. En effet, le centre vient en aide aux animaux sauvages jour et nuit et sensibilise également à l'environnement.

DONS CHARITY POKER TOURNAMENT



DON DE SANG

Depuis des années maintenant, tous les 4 mois, nous organisons une collecte de sang en collaboration avec la Croix-Rouge. Elle se déroule dans la cour de notre siège, et tous les employés peuvent s'inscrire pour donner leur sang pendant leur journée de travail. Cette année, 74 poches de sang ont été collectées chez GAMING1 pour être distribuées aux hôpitaux belges.

PROJET CARITATIF

Durant la période des fêtes de fin d'année 2023, GAMING1 a lancé le Charity Project pour soutenir deux associations : Opération Boîte à chaussures & Loving Kids. Cette initiative a permis de collecter des boîtes-cadeaux pour les personnes sans-abri ainsi que de nombreux jouets pour les enfants défavorisés.

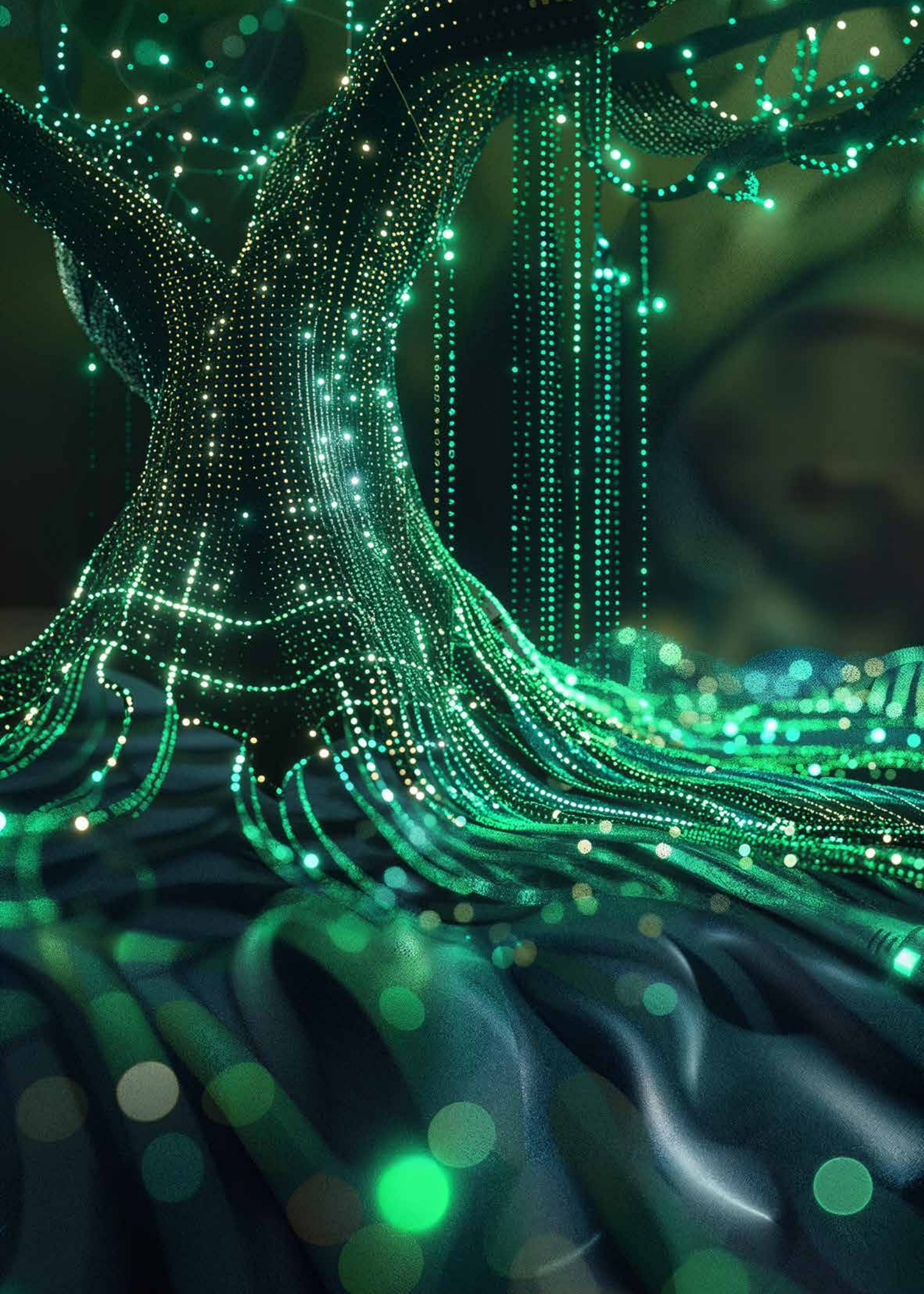
ASSOCIATIONS CULTURELLES ET SPORTIVES

En plus de notre soutien à diverses initiatives caritatives, nous soutenons également des organisations culturelles et artistiques telles que le Théâtre de Liège et le projet Buren à la gare des Guillemins à Liège, ainsi que des associations sportives comme le club de basket-ball Circus Brussels et l'équipe cycliste Intermarché Wanty. Cette année, nous avons étendu notre soutien à de nouvelles équipes telles que l'équipe de football KVC Westerlo, les Cyclocross Reds, les équipes de basket-ball de Mons, Courtrai et Alost, l'équipe de football néerlandaise PEC Zwolle, et bien d'autres encore.



ENVIRONNEMENT

La durabilité n'est plus une option, mais une nécessité. Pour lutter contre le changement climatique, des actions sans précédent sont nécessaires dans toutes les industries et les sociétés. GAMING1 en est conscient et reconnaît que ses pratiques commerciales ont un impact environnemental. Nous nous engageons à étudier cet impact afin de le réduire progressivement. Nous aspirons non seulement à être parmi les meilleurs de notre secteur dans le monde, mais aussi à contribuer à un monde meilleur.



BILAN CARBONE DE GAMING1



Pour la deuxième année consécutive, nous avons décidé d'approfondir l'empreinte carbone de GAMING1. L'année dernière, nous nous sommes concentrés sur les émissions de CO₂ de notre siège en Belgique et de nos opérations en ligne à l'international. Cette année, nous avons décidé d'élargir ce champ d'application en incluant tous nos casinos physiques et nos salles de jeux en Belgique. Notre objectif pour les années à venir sera également d'inclure nos opérations terrestres à l'étranger.

Grâce à cette évaluation basée sur le GHG Protocol, nous pouvons identifier et analyser les émissions de gaz à effet de serre générées par notre entreprise, divisées en 3 catégories : scope 1, scope 2 et scope 3. La première catégorie couvre toutes les émissions directes de CO₂ générées par nos activités via la consommation de carburant de nos bâtiments, véhicules d'entreprise ou la consommation de réfrigérants. Le scope 2 inclut les émissions indirectes de gaz à effet de serre associées à la consommation d'énergie achetée par GAMING1. Cela comprend principalement les émissions de la production d'énergie que nous utilisons. Enfin, le scope 3 fait référence aux émissions indirectes non incluses dans les deux premiers scopes. Celles-ci comprennent les émissions résultant de l'utilisation de nos produits, des activités marketing, du transport ou encore de la gestion des déchets.

Cette catégorisation nous permet de mieux cibler nos actions pour prioriser celles ayant les impacts les plus significatifs et ainsi réduire notre empreinte carbone pour être meilleur pour la planète.

Voici les résultats comparés à ceux de l'année dernière :

	2022	2023
Bilan Carbone Total	4 023 tCO ₂ e*	5 393,42 tCO ₂ e
Emissions du scope 1	942 tCO ₂ e*	1 383,09 tCO ₂ e
Emissions du scope 2	71 tCO ₂ e*	1 188,47 tCO ₂ e
Emissions du scope 3	3 010 tCO ₂ e*	2 821,86 tCO ₂ e

* Périmètre : siège (si aucun *, les chiffres concernent les activités terrestres de BE + les activités en ligne)

Il est donc important de noter qu'à partir de l'année dernière, nous avons inclus tous nos établissements terrestres belges dans le cadre de l'empreinte carbone, ce qui comprend 2 casinos et une trentaine de salles de jeux. Cela explique l'augmentation globale des émissions de CO₂ par rapport à 2022. Cependant, la diminution des émissions de scope 3 peut être attribuée à la réduction des déplacements domicile-travail des employés, obtenue grâce à une méthode de calcul plus précise utilisant un questionnaire émis par notre fournisseur, Carbo.

De cette évaluation, nous constatons que nos émissions les plus élevées proviennent de notre flotte automobile thermique, de la consommation d'électricité et des achats de produits et services principalement associés aux cadeaux que nous offrons à nos joueurs via notre système de fidélité.

	2022	2023
Consommation d'énergie du siège social	428 101,6 kWh*	394 946 04 kWh*
Consommation d'énergie du nouveau périmètre (tout l'online + terrestre belge)	Non mesuré	6 911.894 87 kWh
Consommation totale d'énergie renouvelable	0kWh*	46 208,7 kWh*
Consommation de carburant des voitures	Essence : 125 026 litres Diesel : 230 200 litres	Essence : 105 659 litres Diesel : 265 100 litres
Nombre de cadeaux de fidélité offerts aux joueurs de Circus	11 361	12 332

*Périmètre : siège (si aucun *, les chiffres concernent les activités terrestres de BE + les activités en ligne)

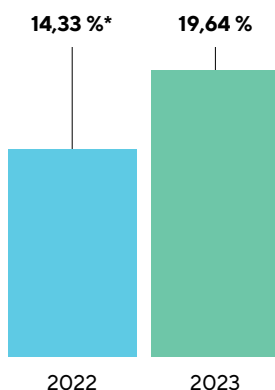
Ces résultats mettent en évidence les domaines où nous avons réalisé des progrès et ceux nécessitant encore des améliorations. En reconnaissant les émissions significatives de notre flotte automobile thermique, de notre consommation d'électricité et des cadeaux de fidélité, nous sommes plus déterminés que jamais à mettre en place des actions ciblées pour réduire notre empreinte carbone.

Avec l'aide de notre prestataire Carbo, nous prévoyons de créer notre première feuille de route en 2024 pour amorcer le processus de décarbonisation des activités de GAMING1.

NOS INITIATIVES



POURCENTAGE DE VOITURES HYBRIDES ET ÉLECTRIQUES DANS NOTRE FLOTTE



* Périmètre = siège social
(si pas de * les chiffres sont pour l'ensemble du groupe)

PROMOTION DE LA MOBILITÉ DOUCE

Depuis 2021, nous avons déplacé notre siège social à un emplacement stratégique dans la ville de Liège, à moins de 100 mètres de la gare des Guillemins et des arrêts de bus, afin de faciliter un meilleur accès par les transports en commun.

De plus, GAMING1 met à disposition de ses employés 5 vélos électriques, qu'ils peuvent facilement réserver pour des déplacements courts depuis le bureau.

Notre objectif est d'augmenter le nombre de véhicules hybrides et électriques dans notre flotte, et nous sommes sur la bonne voie, avec une diminution d'environ 5 % de la proportion de véhicules thermiques. Nous visons à poursuivre cette tendance dans les années à venir afin de réduire davantage les émissions de notre flotte automobile thermique.

ENCOURAGEMENT DES RÉUNIONS À DISTANCE

Pour minimiser les déplacements professionnels internationaux, nous encourageons l'utilisation de Microsoft Teams pour les réunions entre nos équipes situées dans différents pays, voire sur différents continents. En 2023, un total de 59 018 réunions Microsoft Teams ont été organisées au sein de notre entreprise, représentant 244 241 heures de réunions à distance. De plus, nous offrons à nos employés la possibilité de télétravailler jusqu'à 50 % de leur temps de travail. Cela réduit considérablement leurs déplacements domicile-travail et contribue à diminuer leur empreinte carbone.

L'UTILISATION DE BÂTIMENTS DURABLES

Nos hubs à Liège et à Malte servent de bureaux principaux pour GAMING1, et tous deux ont obtenu la certification BREEAM. Cette certification évalue la performance environnementale d'un bâtiment en prenant en compte divers critères tels que 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 reçu la note «Very Good» pour ces certifications.

Notre objectif est d'installer des panneaux solaires et des systèmes photovoltaïques dans nos établissements terrestres afin de réduire leur impact environnemental et de promouvoir l'utilisation d'énergies renouvelables. Nous les avons déjà installés en 2023 au Circus Casino Resort de Namur, notre plus grand établissement terrestre. Nous souhaitons poursuivre cette initiative pour réduire davantage les émissions liées à notre consommation d'électricité.

ADHÉSION À LA SCIENCE-BASED TARGETS INITIATIVE (SBTI)

La Science-Based Targets Initiative (SBTi) a été créée en 2015 grâce à un partenariat entre le CDP, le Pacte mondial des Nations Unies, le World Resources Institute (WRI) et le World Wide Fund for Nature (WWF), en parallèle de la signature de l'Accord de Paris. Elle encourage les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions.



BREEAM CERTIFICATION ASSESSES THE ENVIRONMENTAL PERFORMANCE OF A BUILDING

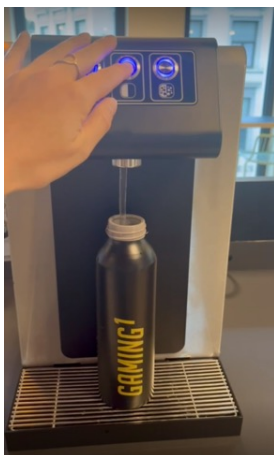
sions de gaz à effet de serre basés sur des données scientifiques pour lutter efficacement contre le changement climatique.

L'ambition de la SBTi est de permettre aux entreprises de fixer des objectifs de décarbonisation « basés sur la science » et compatibles avec la limitation du réchauffement climatique, idéalement à +1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels. Depuis fin 2023, GAMING1 s'est engagé auprès de la SBTi avec pour objectif initial de définir une cible de réduction de son empreinte carbone à court terme. Grâce à notre nouvelle évaluation de l'empreinte carbone, nous élaborerons une feuille de route vers la décarbonisation de nos activités en conformité avec notre objectif SBTi. Cet objectif devrait être fixé d'ici 2025.

L'ambition minimale pour les objectifs à court terme correspond à la limitation du réchauffement bien en dessous de 2°C.

SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS

Nous sommes conscients de l'urgence d'agir contre le changement climatique. Cependant, nous ne pouvons pas le faire seuls et nous voulons impliquer le plus grand nombre de personnes possible. C'est pourquoi nous avons organisé des sessions «Talk About» sur ce sujet. Il s'agit essentiellement de conférences de 45 minutes que GAMING1 tient une fois par mois pour discuter de divers sujets avec tous ses employés. En 2023, deux de ces présentations ont porté sur l'importance de l'ESG (environnement, social et gouvernance) au sein d'une entreprise, les enjeux climatiques et le greenwashing, dans le but de sensibiliser et d'informer sur l'importance de nos actions.



5 838

PAGES DE PAPIER ONT
ÉTÉ ÉCONOMISÉES
GRÂCE À DOCUSIGN

NOS PETITS GESTES QUOTIDIENS

Chaque action compte, c'est pourquoi nous avons mis en place plusieurs initiatives pour avoir un meilleur impact sur la planète. En effet, nous visons à réduire notre consommation d'eau et d'énergie ainsi que nos déchets. Pour cette raison, nous avons supprimé toutes les bouteilles en verre auparavant fournies à nos employés et les avons remplacées par des fontaines à eau, des robinets filtrants et des bouteilles réutilisables.

Nous nous engageons également dans une philosophie « zéro papier », où toutes nos activités, y compris les tâches administratives, sont majoritairement numériques. GAMING1 collabore avec DocuSign, permettant aux parties prenantes internes et externes de signer numériquement des contrats et autres documents sans avoir besoin de les imprimer. Ce logiciel nous a permis d'économiser 5 838 pages de papier en 2023.

De plus, toutes nos salles de réunion et espaces communs sont équipés de détecteurs de mouvement qui éteignent automatiquement les lumières lorsqu'elles ne sont pas utilisées.

Enfin, nous encourageons les employés à utiliser la vaisselle réutilisable mise à disposition dans les cuisines des bureaux et à trier leurs déchets grâce à nos bacs de recyclage. Quant aux déchets électroniques, ils sont généralement réutilisés, utilisés pour des pièces de rechange, ou recyclés.

*Nous sommes conscients
de l'urgence d'agir contre le
changement climatique.*

Nous contribuons à créer un environnement de travail plus durable et respectueux de l'environnement.

LANCEMENT DU PROJET SUSTAINABLE PROCUREMENT

À la suite des conclusions de notre évaluation de l'empreinte carbone de 2022, qui ont mis en évidence la nécessité d'améliorer notre politique d'achats, nous avons pris des mesures. À la fin de 2023, nous avons commencé à demander à nos fournisseurs d'adhérer à notre Code de Conduite, qui définit nos valeurs éthiques et environnementales. Si nous constatons que l'un de nos fournisseurs agit en contradiction avec ces valeurs, nous envisagerons de mettre fin à notre relation commerciale avec eux. Notre objectif futur est de raffiner nos critères et de sélectionner de nouveaux fournisseurs en fonction de leurs valeurs en matière de durabilité.

De plus, nous avons mené une étude sur divers labels et certifications liés aux équipements électroniques, centres de données et services cloud. Ce rapport a été partagé avec l'équipe Procurement afin qu'elle puisse prendre en compte ces labels lors de l'achat de nouveaux produits électroniques.

LE PLAN MOBILITÉ

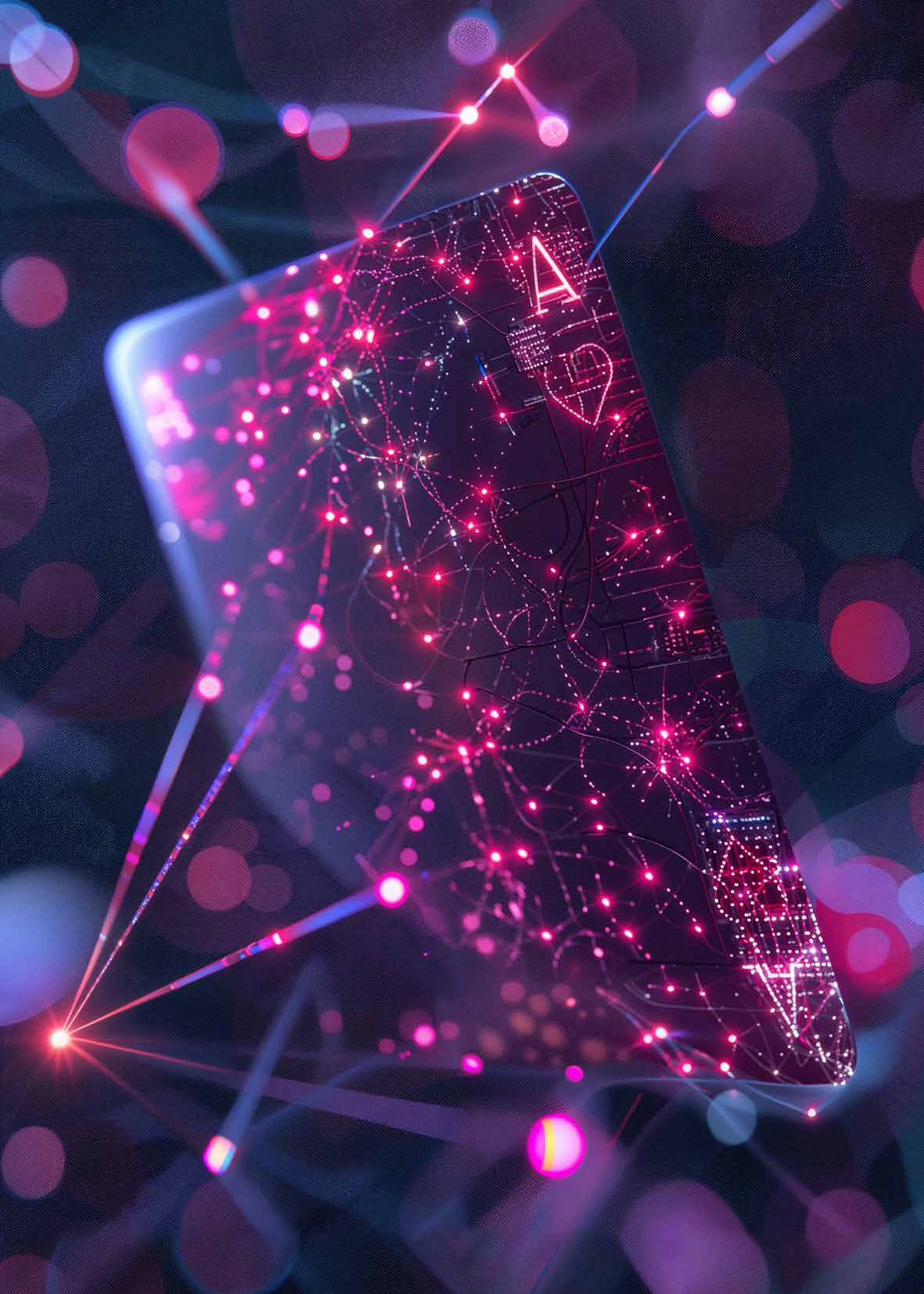
En 2024, nous avons pour objectif de mettre en place un plan de mobilité global pour nos employés, leur permettant d'optimiser leur budget de mobilité selon leurs besoins. Cette stratégie vise à encourager l'adoption de modes de transport durables et efficaces en offrant des options telles que des abonnements aux transports en commun, des voitures de société écologiques, des services de mobilité partagée, des vélos, des trottinettes, le remboursement des frais de logement pour le télétravail, et bien plus encore. Notre objectif principal est de réduire la dépendance aux véhicules individuels à moteur thermique, de minimiser les émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels, et de promouvoir des modes de transport alternatifs comme les transports en commun, le covoiturage, le vélo et la marche. En travaillant ensemble à la mise en œuvre de ce plan, nous contribuons à créer un environnement de travail plus durable et respectueux de l'environnement.



Les sessions « Talk About » sont des conférences de 45 minutes que GAMING1 tient une fois par mois pour discuter de divers sujets avec tous ses employés.

GOVERNANCE

La conduite éthique, la gouvernance efficace et la transparence sont des principes fondamentaux de notre industrie. Nous opérons sous des réglementations strictes établies par l'Autorité des jeux, garantissant responsabilité et équité. Au cœur de nos valeurs se trouve l'intégrité, soulignant l'importance d'une conduite morale et éthique pour tous les membres de notre équipe chez GAMING1.



LEADERSHIP ET GOUVERNANCE

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2023, le Conseil d'Administration de GAMING1 Holding se compose de 7 administrateurs :

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

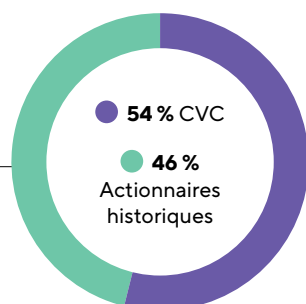
Pour les actionnaires historiques belges :

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

Pour les actionnaires de CVC Capital Partners :

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

GAMING1 HOLDING



GOVERNANCE : RÉUNIONS RÉGULIÈRES DES ORGANES DE DECISION

Le Conseil d'Administration définit la politique générale et la stratégie de l'entreprise et supervise la gestion opérationnelle. Il délègue la gestion quotidienne au Comité de Direction et d'Audit. En 2023, il s'est réuni six fois.

COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT

- Maxim De Vos, membre du Conseil d'Administration du groupe GAMING1
- Bernard Delvaux, président du Conseil d'Administration du groupe GAMING1
- Nicolas Léonard, CSO du groupe GAMING1

QUID DES QUESTIONS DE DURABILITÉ ?

En 2023, nous avons tenu huit réunions impliquant certains membres du Conseil d'Administration et du Comité de Direction pour les tenir informés des progrès réalisés sur divers sujets ESG et pour obtenir leur approbation concernant les projets de durabilité de l'entreprise. Ces réunions ont couvert des sujets tels que le contenu de notre premier rapport de durabilité, un débriefing sur notre évaluation EcoVadis, l'examen de notre empreinte carbone, la mise à jour de la section ESG de notre site web, le calendrier des projets, et l'analyse de double matérialité, parmi d'autres points à l'ordre du jour.

NOS VALEURS ET NOTRE ÉTHIQUE



CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite de GAMING1 incarne les valeurs et les principes éthiques de l'entreprise, définissant ce qui constitue un comportement acceptable au sein de l'organisation. Nous défendons et promouvons des normes éthiques claires pour le groupe et nous attendons des tiers travaillant avec ou pour le compte de GAMING1 qu'ils adoptent des normes similaires.

DILIGENCE RAISONNABLE

Nous exigeons désormais de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à notre Code de Conduite afin de garantir que nous partageons les mêmes valeurs éthiques. Un questionnaire de diligence raisonnable leur est également envoyé pour en savoir plus sur l'entreprise en question, ses dirigeants et ses politiques internes telles que la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, le signalement d'abus, etc.

POLITIQUE WHISTLEBLOWING

La Politique et la Procédure de Whistleblowing s'appliquent à toutes les entreprises contrôlées par le groupe GAMING1. GAMING1 s'engage à maintenir les normes les plus élevées d'intégrité, d'éthique, de transparence et de responsabilité en fournissant à ses employés un mécanisme efficace pour signaler les violations. Les violations incluent toute infraction à la législation, aux

réglementations, aux politiques internes et à l'éthique. GAMING1 encourage ses employés à signaler de bonne foi toute information susceptible de constituer une violation via un système de signalement approprié. Les violations signalées sont directement portées à l'attention du directeur du département Compliance et, si une violation est confirmée, elle est portée à l'attention des membres de la direction. En 2023, aucune plainte n'a été enregistrée. La société reconnaît la valeur des lanceurs d'alerte comme une contribution positive à la protection et à l'amélioration de sa culture d'entreprise, de sa réputation et de son succès.

NOS POLITIQUES ET FORMATIONS

Les employés de GAMING1 sont tenus de toujours traiter les autres avec respect et de veiller à ce que leurs activités ne contribuent pas, directement ou indirectement, à des violations des droits de l'Homme. Le traitement inhumain des employés de l'entreprise ou des individus de la chaîne d'approvisionnement est inacceptable, y compris toute forme de travail forcé, de travail des enfants, de traite des êtres humains ou d'autres formes d'abus.

Politique	Taux de participation en 2022	Taux de participation en 2023
Code de Conduite, lutte contre la corruption & Whistleblowing	50,28 %	48,17 %
Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	75,39 %	Nouvelle version en préparation
ISO 27001 :2013 & GDPR	85 %	91 %

Nous avons également mis en place des politiques et des formations pour informer et sensibiliser nos employés à ces questions et à notre philosophie.

GAMING1 a pour ambition d'accroître considérablement les taux de participation à ces programmes de formation l'année prochaine, grâce aux efforts déployés par nos équipes cette année pour renouveler et actualiser le contenu avec une approche plus pédagogique. Des rappels seront envoyés aux employés qui oublient de les compléter, et chaque module d'apprentissage en ligne sera accompagné d'un test.

En outre, nous avons mis en place d'autres politiques concernant les conflits d'intérêts, la fraude et les pratiques anti-concurrentielles, toutes facilement accessibles sur notre plateforme SharePoint.

CERTIFICATION ISO 27001 :2013

Nous nous engageons également à protéger les données personnelles et confidentielles que nous traitons en respectant les réglementations GDPR et en maintenant notre certification ISO/IEC 27001 :2013 obtenue en 2018. Cette certification nous permet d'améliorer la sécurité des informations de notre organisation année après année et de nous protéger contre les cyberattaques et les violations de données. Notre objectif pour l'avenir est de conserver cette certification et d'optimiser continuellement la sécurité de l'information au sein de notre entreprise.

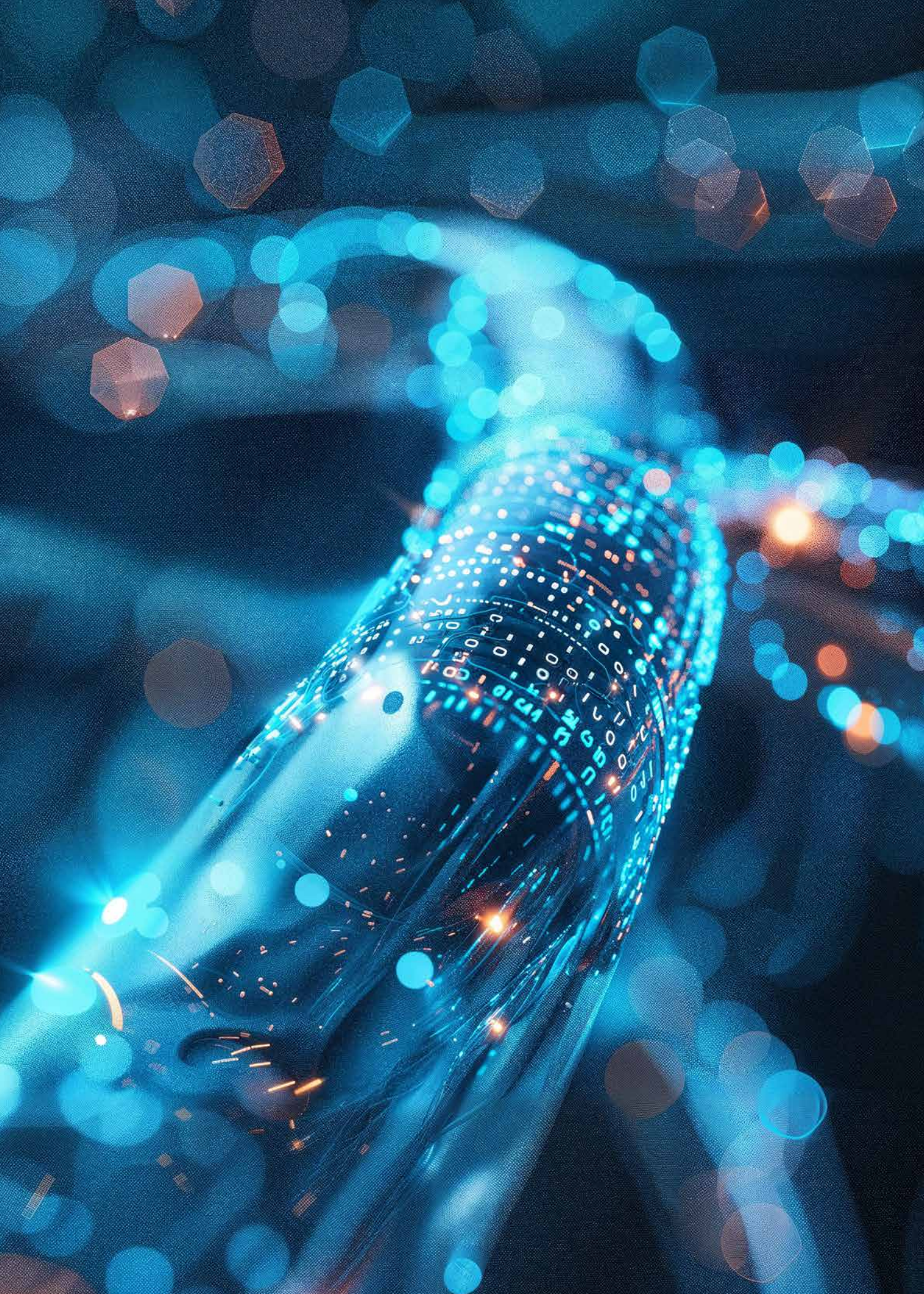


MARCHÉS ENTIÈREMENT RÉGLEMENTÉS

Il est essentiel pour nous que nos activités se déroulent dans des pays où les jeux d'argent sont légalement encadrés afin de protéger les joueurs et de prévenir les abus. À cet égard, nous opérons des sites web et des établissements terrestres en Belgique, aux Pays-Bas, en France, au Portugal, en Suisse et en Espagne, tous soumis à une législation claire pour les acteurs de l'industrie. Nous nous conformons rigoureusement à l'ensemble de ces réglementations et veillons à maintenir nos licences dans les différents pays. Ainsi, opérer dans des marchés entièrement réglementés est non seulement réalisable mais également bénéfique, puisque cela garantit la pérennité de notre activité.

	2022	2023
Nombre de cas de corruption confirmés	0	0
Nombre de violations de la sécurité de l'information	0	0
Nombre d'audits internes réalisés	12	11

ANNEXES



ECOVADIS

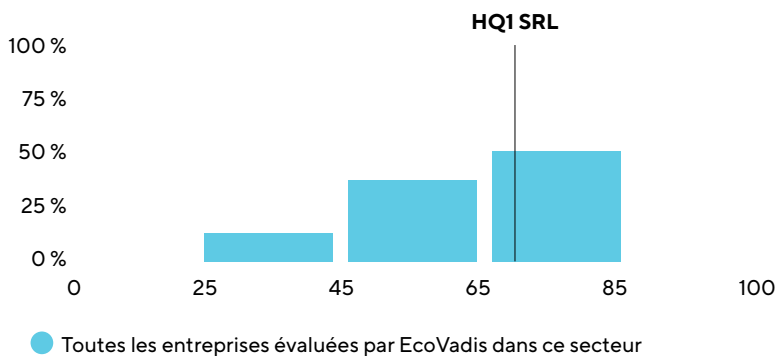


La certification EcoVadis offre aux entreprises la possibilité de mesurer leur impact environnemental, social et éthique conformément aux principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

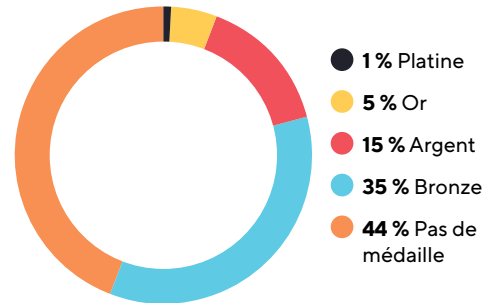
En 2022, nous avons eu l'honneur de recevoir la médaille d'argent. Nous sommes fiers de partager que pour la deuxième fois, malgré des critères d'évaluation plus stricts, nous avons obtenu cette distinction. Cette reconnaissance nous place parmi les 15 % des meilleures entreprises évaluées pour leur durabilité par EcoVadis dans le monde.

Ce système d'évaluation est conforme aux normes internationales de développement durable, s'appuyant sur les données des entreprises elles-mêmes et diverses sources telles que les réglementations et les normes internationales. Parmi ces normes figurent celles de l'Initiative mondiale pour le reporting RSE, du Pacte mondial des Nations unies, de l'ISO 26000, des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), des principes de CERES et des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

RÉPARTITION DES SCORES



RÉPARTITION DES MÉDAILLES



DÉCOUVREZ LES
21 CRITÈRES DE
DURABILITÉ



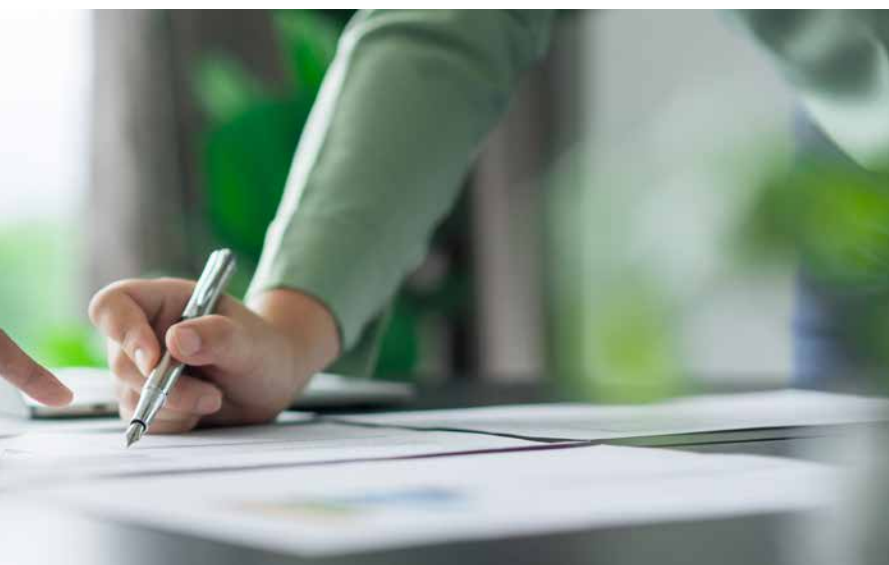
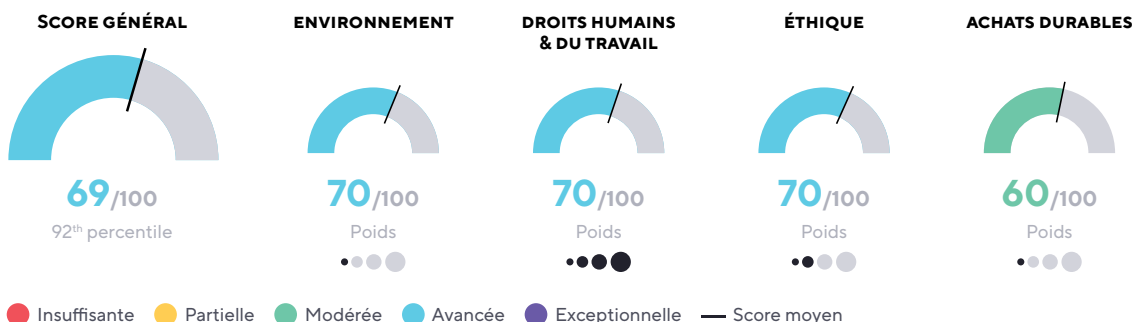
La certification repose sur un questionnaire en ligne couvrant 21 critères de durabilité répartis dans quatre domaines : environnemental, social, éthique et d'approvisionnement durable. Ces critères sont révisés chaque année pour refléter au mieux les défis actuels en matière de durabilité.

Avec un score global de 69 %, nous avons obtenu une distinction louable. Nous avons notamment enregistré des progrès dans les domaines de l'environnement, des droits du travail, des droits de l'homme et de l'approvisionnement durable depuis l'année

dernière. En ce qui concerne l'éthique, nous étions déjà solides et avons maintenu ce niveau.

Le label EcoVadis revêt une importance capitale pour nous car il nous permet d'évaluer notre situation actuelle et d'identifier les domaines où des améliorations sont possibles. Par conséquent, nous intégrons les résultats de cette évaluation pour améliorer notre score, en mettant particulièrement l'accent sur le développement de pratiques d'approvisionnement durable.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative internationale lancée en 2000 pour encourager les entreprises à adopter des pratiques commerciales responsables et durables. Les entreprises participant au Pacte Mondial s'engagent à respecter dix principes universellement reconnus dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. En rejoignant cette initiative, les entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur ces principes et à contribuer aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Depuis la fin de 2023, GAMING1 a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies car nous sommes pleinement alignés sur ces principes. Notre objectif est de progresser année après année dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous prévoyons également de soumettre notre premier Rapport sur la Communication de Progrès au cours de l'année 2024.

De plus, comme mentionné dans ce rapport, nous nous engageons également envers les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, qui sont étroitement liés et complémentaires à ce pacte.



EGR AWARDS

Cette année, lors des EGR B2B Awards, GAMING1 a remporté son tout premier prix EGR Global Marketing & Innovation Award pour 2023.

Nous sommes ravis d'annoncer que nous avons décroché le prix «Best Use of Brand Ambassador» pour notre collaboration avec l'incroyable Ronaldinho pour la marque Circus. Cette réalisation souligne notre engagement constant à collaborer avec des individus remarquables dans l'industrie du sport, à offrir des expériences exceptionnelles à nos joueurs et à favoriser des liens avec les fans !

En plus de cette victoire remarquable, nous sommes fiers de vous annoncer que nous avons également été nominés pour trois autres prix prestigieux : Employer of the Year, Safer Supplier, and Best Sportsbook Marketing Campaign. Ces nominations reflètent nos efforts continus pour cultiver un environnement de travail exceptionnel pour nos collaborateurs et soulignent l'engagement indéfectible de GAMING1 envers la sécurité des joueurs et le jeu responsable.

Mais ce n'est pas tout, lors des EGR Operator Awards 2023, nous avons également été nominés dans la catégorie «ESG strategy of the year» en reconnaissance de notre engagement continu envers les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance. Nous restons déterminés à promouvoir des pratiques commerciales responsables et à avoir un impact positif dans tous les aspects de nos opérations.



tripick Plus de bon bureau, une terrasse. Moins de bureau, une terrasse.

tripick Plus de bon bureau, une terrasse. Moins de bureau, une terrasse.

INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS

	2022	2023
JOUEURS		
JEU RESPONSABLE		
Nombre de messages personnalisés envoyés aux joueurs de Circus.be & Circus.nl	1 913	5 080
Nombre de messages automatiques envoyés aux joueurs de Circus.be & Circus.nl	122 000	202 002
Nombre de messages automatiques envoyés aux joueurs sur nos plateformes belges et néerlandaises	Non mesuré	208 794
Tentatives de connexion EPIS sur nos plateformes belges	Non mesuré	27 208
Dons à la recherche sur l'addiction à ce jour	-	230 000 €
Signalements de sites illégaux à la Commission belge	Non mesuré	1 035
SATISFACTION JOUEUR		
NPS des joueurs (Circus.be, Circus.nl & 777.be)	5,2	7,8
Taux de satisfaction des tickets par e-mail (Circus.be)	76,33 %	79,10 %
Taux de satisfaction du support par chat (Circus.be)	79,81%	80,10 %
EFFECTIFS		
Nombre d'employés au niveau du groupe	1550	1390
Nombre d'employés à notre siège social	398*	405*
Nombre de travailleurs indépendants	Non mesuré	86
Nombre total de personnel fourni par des entreprises tierces	Non mesuré	4
Nombre total d'équivalents temps plein (ETP)	Non mesuré	1347,8
Nombre total de femmes employées à temps plein	Non mesuré	318,91
Nombre de nationalités représentées au sein de l'entreprise	16	17
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
Pourcentage de femmes au sein de l'entreprise	30,08 %*	36,33 %
Répartition des âges des employés	Non mesuré	-30 : 28 % 30-50 : 57 % 50+ : 15 %
Nombre de cadres supérieurs au niveau C	14	14
Nombre de femmes occupant des postes de niveau C	2	1
Diversité des nationalités au niveau C	5	4
Pourcentage de contrats à durée indéterminée	Non mesuré	92,23 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée	Non mesuré	7,77 %
Pourcentage de contrats à durée indéterminée occupés par des femmes	Non mesuré	39,5 %
Pourcentage de contrats à durée déterminée occupés par des femmes	Non mesuré	26,8 %

Nouvelles embauches au niveau du Groupe	Non mesuré	496
Nouvelles embauches à notre siège social	140*	104*
Nombre de départs	Non mesuré	488
Taux de rotation annuel (ETP)	10,80 %*	35,39 %
Taux de rotation annuel volontaire (ETP)	8 %*	15,54 %
Nombre de mobilités internes, ventilé par sexe	Total : 80*	Femmes : 6 Hommes : 13
Nombre de promotions, ventilé par sexe	Non mesuré	Femmes : 34 Hommes : 97
Pourcentage de femmes occupant des postes de managers/team leaders	24,07 %*	38,46 %
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction exécutive	20 %	10 %
Unadjusted gender pay gap	Non mesuré	1,62 %*
Pourcentage d'employés à mobilité réduite	0,49 %*	1,15 %
Nombre total d'heures non garanties pour les employés	0	0
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 %*
Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières de performance et de développement de carrière	Femmes : 100 % Hommes : 100 %	Femmes : 100 % Hommes : 100 %
Postes ne nécessitant pas de diplôme supérieur	2,58 %*	21 %
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à la Gestion (MIP)	Non mesuré	26
Nombre de personnes incluses dans un Plan d'Incitation à Long Terme (LTIP)	0	0
Possibilité de télétravail	Jusqu'à 50 %	Jusqu'à 50 %
Score general Top Employer	76 %	76,22 %
Employee Net Promoter Score	4,2/5	Non mesuré
Taux de participation aux enquêtes	53 %	NA
Nombre moyen d'heures de formation par employé	35,8 heures*	32,2 heures*
Budget de formation par employé pour la formation hors catalogue	500 €*	500 €*
Nombre d'employés formés à la sécurité incendie	0	10
Nombre d'employés formés aux premiers secours	0	45
Nombre d'employés formés à la sécurité électrique (BA4)	0	14
Nombre d'accidents du travail	0	10
Nombre de maladies professionnelles	0	0
Nombre de jours perdus en raison de maladies/accidents du travail	0	98
Nombre de décès liés au travail	0	0
Pourcentage des effectifs couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Non mesuré	91,79 %

Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance hospitalisation	Non mesuré	93,38 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance vie fournie par l'entreprise	Non mesuré	32,80 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance invalidité	Non mesuré	38,12 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'une assurance groupe (fonds de pension)	Non mesuré	32,80 %
Pourcentage d'employés éligibles au congé parental	100 %	100 %
Pourcentage d'employés prenant un congé parental, ventilé par sexe	Non mesuré	Femmes : 8,47 % Hommes : 1,97 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé parental non légal	0 %	0 %
Pourcentage d'employés ayant droit à un congé familial	100 %	100 %
Pourcentage d'employés ayant pris un congé familial, ventilé par sexe	Non mesuré	Femmes : 2,39 % Hommes : 5,46 %
Pourcentage d'employés bénéficiant d'un congé maladie non légal	0 %	0 %
Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	100 %	100 %
Pourcentage d'employés représentés par des représentants du personnel	0 %	0 %
Nombre d'incidents de harcèlement signalés	0	0
Nombre d'incidents de discrimination signalés	0	0
Nombre d'incidents signalés de travail forcé, de traite des êtres humains ou de travail des enfants	0	0
Nombre de plaintes du personnel basées sur les droits fondamentaux	0	0
Amendes payées suite à des plaintes basées sur les droits fondamentaux	0 €	0 €
COMMUNAUTES		
Valeur totale des dons	Non mesuré	+/- 150 000 €
Ordinateurs portables donnés	50	193
Nombre de jours de bénévolat par employé pendant les heures de travail	0	0
ENVIRONNEMENT		
Consommation d'énergie du siège social	428 101,6 kWh*	394 946,04 kWh*
Consommation d'énergie du groupe	Non mesuré	6 911 894,87 kWh
Consommation d'énergie du nouveau périmètre (tout l'online + terrestre belge)	0kWh*	46 208,7 kWh*
Empreinte carbone	4 023 tCO2e*	5 393,42 tCO2e
Émissions du scope 1	942 tCO2e*	1 383,09 tCO2e
Émissions du scope 2	71 tCO2e*	1 188,47 tCO2e
Émissions du scope 3	3 010 tCO2e*	2 821,86 tCO2e
Consommation totale d'eau	Non mesuré	5 180 710 litres
Consommation de carburant pour les voitures	Essence : 125 026 litres Diesel : 230 200 litres	Essence : 105 659 litres Diesel : 265 100 litres
Poids total des polluants émis dans l'eau	0	0
Déchets électroniques produits par l'entreprise	Non mesuré	261 Kg
Poids total des déchets non dangereux	No data	No data
Poids total des déchets dangereux	0	0
Pourcentage de véhicules hybrides et électriques dans notre flotte	14,33 %*	19,64 %
Heures de réunions à distance	Non mesuré	244 241 heures
Pourcentage de fournisseurs sélectionnés sur la base de critères environnementaux et sociaux	0 %	0 %
Pourcentage de tous les acheteurs ayant reçu une formation sur les achats durables	0 %	0 %

GOUVERNANCE		
Pourcentage de fournisseurs adhérant à notre Code de conduite	0 %	0 %
Taux de participation à la formation sur le Code de conduite, la lutte contre la corruption et le whistleblowing	50,28 %	48,17 %
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
Taux de participation à la formation sur l'ISO 27001:2013 et le RGPD	85 %	91 %
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0
Nombre de violations de la sécurité de l'information	0	0
Nombre d'audits internes réalisés	12	11
Nombre de réunions avec la direction sur la durabilité	Non mesuré	8
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
ECOVADIS		
Score général	58 %	69 %
Environnement	50 %	70 %
Travail et droits de l'Homme	60 %	70 %
Ethique	70 %	70 %
Achats durables	30 %	60 %

*Scope : siège social (si pas de * les chiffres sont pour l'ensemble du groupe)

GRI* - TABLEAU DE RÉFÉRENCE

TABLE DES MATIERES GRI		
Le Groupe GAMING1 a communiqué les informations énumérées dans cet index de contenu GRI pour la période allant du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, conformément aux normes GRI.		
NORME GRI	INFORMATION	NUMÉRO DE PAGE
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	2 & 4-5-6
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	2 & 4-5-6
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	2
	2-4 Reformulations d'informations	2 & 8-9
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	4-5-6
	2-7 Employés	33 & 54-55-56
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	33 & 54
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	31 & 44-45
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	44
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	45
	2-15 Conflits d'intérêts	47
	2-16 Communication des préoccupations majeures	46
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	55
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	3 & 38 - 39 & 45
	2-23 Engagements politiques	Tous chapitres confondus
	2-24 Intégration des engagements politiques	Tous chapitres confondus
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	24-25 & 46
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	47 & 57
	2-28 Adhésions à des associations	20 & 23 & 34-35 & 52
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	10 - 15
2-30 Négociations collectives	29	
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	11-15
	3-2 Liste des thèmes pertinents	12
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	13-14-15
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Fourni dans les états financiers annuels
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	32

GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	34-35
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	20 & 34-35
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	46
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	28 & 32 & 46
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	47-57
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	38
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	38
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	38-41
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	40 & 56
	303-5 Consommation d'eau	56
GRI 305 : Emissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	38 & 56
	305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	38 & 56
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	38 & 56
	305-5 Réduction des émissions de GES	38 -41
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	40
	306-3 Déchets générés	56
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	34-45
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	34 & 40 & 56
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	41 & 56
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	33 & 54-55
	401-3 Congé parental	31 & 56

*Les normes GRI (Global Reporting Initiative) sont des directives mondialement reconnues utilisées par les organisations pour rendre compte de leur performance en matière de développement durable. Elles fournissent un cadre pour la collecte et la communication d'informations sur les aspects économiques, environnementaux et sociaux des activités d'une organisation. Un index GRI dans un rapport ESG aide à structurer et à organiser les informations selon les normes GRI, ce qui facilite la comparabilité des rapports entre différentes entreprises et la compréhension des performances en matière de durabilité.

GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	28-31 & 56
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	29-31
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	30-31 & 55
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	30
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	31 & 56
	403-9 Accidents du travail	31 & 55
	403-10 Maladies professionnelles	31 & 55
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	32 - 55
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	32
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	32 & 55
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	29 & 31 & 54
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	31 & 55
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	29 & 56
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective 2016	407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	29 & 46
GRI 408 : Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	30 & 46 & 56
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	30 & 46 & 62
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	34 - 35
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	20
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	41 & 46 & 56-57
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	20-25
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	47
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage 2016	417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et les services, et l'étiquetage	23 - 25
	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	23-25 & 47
	417-3 Cas de non-conformité concernant la communication marketing	23-25 & 47 & 57
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	47 & 57

communication@gaming1.com
audit@gaming1.com



Emissions de CO₂ : 0,39 kg CO₂

L'empreinte carbone de ce rapport a été estimée
en utilisant l'outil européen ClimateCalc

<https://climatecalc.eu/>

Certificat : CC-000196/BE



GAMING¹

**IN PURSUIT OF NEXT
LEVEL ENTERTAINMENT**

WWW.GAMING1.COM