

# POLITIQUE DE DROITS HUMAINS FDJ UNITED

EDITION 2025

SOMMAIRE

1. LA DEMARCHE DE FDJ UNITED ..... 2

    A. L’ENGAGEMENT DU GROUPE..... 2

    B. PÉRIMÈTRE D’APPLICATION..... 3

    C. DIFFUSION ET COMMUNICATION ..... 3

2. LES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS ..... 4

    A. PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIES ..... 4

    B. METHODOLOGIE D’IDENTIFICATION ET DE COTATION DES RISQUES ..... 5

3. ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES ..... 6

    A. COLLABORATEURS ..... 6

    B. JOUEURS..... 9

    C. FOURNISSEURS .....10

    D. COMMERÇANTS PARTENAIRES .....11

    E. SPONSORSHIP ET PARTENARIATS .....12

    F. INTÉGRITÉ DANS LE SPORT .....12

    G. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES.....12

    H. ACCESSIBILITE NUMERIQUE.....13

4. REMÉDIATION ET PILOTAGE .....14

    A. DISPOSITIFS D’ALERTE.....14

    B. GOUVERNANCE .....15

    C. PLAN DE PROGRÈS .....15

## 1. LA DEMARCHE DE FDJ UNITED

LA POLITIQUE DROITS HUMAINS DU GROUPE FDJ UNITED A POUR OBJECTIF DE DÉFINIR LES ENGAGEMENTS DU GROUPE EN LA MATIÈRE SUR L'ENSEMBLE DE SA CHAÎNE DE VALEUR.

ELLE DONNE UN CADRE DE RÉFÉRENCE DES RÈGLES À RESPECTER DANS L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS AU QUOTIDIEN.

### A. L'ENGAGEMENT DU GROUPE

FDJ UNITED respecte les Droits Humains fondamentaux, internationalement reconnus et s'efforce de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour identifier et prévenir les incidences négatives potentielles ou remédier aux incidences négatives existantes, liées à ses propres activités ou à celles de sa chaîne de valeur.

Conformément à sa raison d'être, qui vise à « Incarner l'avenir des jeux d'argent et de hasard divertissants et responsables dans un modèle créateur d'impacts positifs pour la société ». FDJ UNITED contribue également aux Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment ceux relatifs aux droits humains :

ODD 8 : Travail décent et croissance économique, en favorisant des conditions de travail respectueuses des droits fondamentaux ;

ODD 10 : Réduction des inégalités, en veillant à l'inclusion et à la non-discrimination ;

ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces, en promouvant la transparence et le respect des droits humains dans ses pratiques et celles de ses partenaires.

En plaçant le respect des droits fondamentaux au cœur de ses activités, le Groupe contribue à un modèle responsable et générateur d'impacts positifs pour ses parties prenantes et la société.

La Politique Droits Humains formalise cet engagement et réaffirme sa place fondamentale dans la démarche managériale et opérationnelle du Groupe et dans ses relations avec ses parties prenantes.

La présente politique se réfère notamment à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

## B. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

La responsabilité de FDJ UNITED est de veiller au respect des Droits Humains tout au long de sa chaîne de valeur :

- **COLLABORATEURS** : l'ensemble des collaborateurs quelle que soit la nature de contrats, y compris les intérimaires et les intermittents, présents dans toutes les entités du Groupe ;
- **FOURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS** : l'ensemble des fournisseurs ayant une relation d'affaires avec le groupe ;
- **COMMERÇANTS PARTENAIRES** : l'ensemble des commerçants partenaires du réseau de points de vente ;
- **CLIENTS** : l'ensemble des joueurs de nos jeux d'argent et de hasard en ligne et en point de vente et l'ensemble des consommateurs de nos services de paiement en point de vente et en ligne ;
- **AUTRES TIERS** : toutes autres parties prenantes liées par des contrats autres que des contrats commerciaux (mécénat, partenariat, associations, etc.).

Cette politique s'applique pour toutes les entités de FDJ UNITED

Lorsque FDJ UNITED est confronté à des conflits entre les droits humains internationalement reconnus (mentionnés dans les textes ci-dessus) et les législations locales, le Groupe s'efforce d'appliquer les législations les plus contraignantes et les plus vertueuses en matière de respect des Droits Humains.

## C. DIFFUSION ET COMMUNICATION

La présente politique est disponible pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe via les outils de communication interne. Elle est traduite en français et en anglais.

Afin de promouvoir ses engagements Droits Humains et rendre cette politique accessible au plus grand nombre, FDJ UNITED s'engage à fournir des formations et un accompagnement régulier aux collaborateurs sur les sujets liés aux Droits Humains.

Le Groupe s'engage également à promouvoir cette politique auprès de ses parties prenantes externes et partenaires commerciaux. La politique est également diffusée sur le site institutionnel de FDJ UNITED.

## 2. LES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS

LE TABLEAU CI-DESSOUS PRÉSENTE LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS PAR NATURE DE PARTIES PRENANTES. LES MESURES PRISES AFIN DE PRÉVENIR LES EXTERNALITÉS NÉGATIVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS SONT DÉCRITES CI-APRÈS EN PARTIE « ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES ».

### A. PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES	INTITULE DES RISQUES IDENTIFIÉS
<b>COLLABORATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social avec les collaborateurs</li> <li>Atteinte à la sûreté des collaborateurs</li> <li>Atteinte à la sécurité des collaborateurs</li> <li>Discrimination et inégalités des chances lors du processus d'embauche et tout au long du parcours des collaborateurs</li> <li>Harcèlement moral et sexuel des collaborateurs</li> <li>Mauvaises conditions de travail des collaborateurs du Groupe</li> </ul>
<b>JOUEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect de la réglementation en matière d'interdiction de jeu des mineurs</li> <li>Manque de protection des joueurs vulnérables</li> <li>Incitation à une consommation excessive</li> </ul>
<b>FOURNISSEURS / SOUS-TRAITANTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteinte aux communautés locales liée aux achats et à la chaîne d'approvisionnement du Groupe</li> <li>Mauvaises conditions de travail chez les fournisseurs et sous-traitants</li> <li>Travail forcé /illégal et travail des enfants chez les fournisseurs et sous-traitants</li> <li>Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social chez les fournisseurs et sous-traitants</li> </ul>
<b>AUTRES PARTIES PRENANTES DE FDJ UNITED (COLLABORATEURS, COMMERÇANTS PARTENAIRES, FOURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS, CLIENTS, AUTRES TIERS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteinte accidentelle ou illicite à la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité des données personnelles</li> <li>Défaillance du dispositif d'alerte éthique FDJ UNITED ALERT</li> <li>Non-respect des droits humains associés à des opérations de sponsoring et/ou mécénat</li> <li>Non-respect du droit à l'égalité à l'accès à l'information pour les personnes en situation de handicap.</li> <li>Non-respect des droits humains par les commerçants partenaires</li> <li>Risque de manipulation (trucage) des rencontres sportives, lié à des moyens insuffisants</li> </ul>

## B. METHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET DE COTATION DES RISQUES

Le processus d'identification et de hiérarchisation des principaux risques de FDJ UNITED en matière de Droits Humains a été réalisé en cohérence avec la méthodologie d'analyse des risques Groupe.

### ◆ IDENTIFICATION DES RISQUES :

- ◆ Recensement d'une liste d'enjeux majeurs relatifs aux droits des travailleurs et des consommateurs, en lien avec le secteur d'activité du jeu, permettant de définir un univers de risques global cohérent avec ces enjeux.
- ◆ Sélection d'un portefeuille de risques prioritaires (19 identifiés à ce jour), fondée sur une analyse croisée des enjeux sectoriels, de l'environnement du Groupe et sur des entretiens ciblés avec les collaborateurs et la direction. Cette sélection fait l'objet d'une revue régulière pour intégrer les évolutions du contexte et les risques émergents.

### ◆ HIÉRARCHISATION DES RISQUES :

- ◆ Organisation de sessions de cotation impliquant l'ensemble des directions et métiers concernés afin d'assurer une vision partagée et transverse des enjeux.
- ◆ Élaboration d'une cartographie des risques Droits Humains, basée sur des critères objectifs de criticité (gravité, fréquence d'occurrence) et de niveau de maîtrise, facilitant la priorisation des actions à mener

### ◆ TRAITEMENT ET SUIVI DES RISQUES :

- ◆ Une fois les risques hiérarchisés selon leur criticité, l'organisation définit des stratégies de traitement adaptées. Ces mesures sont intégrées aux plans d'actions et suivies dans le temps. Le suivi permet d'évaluer l'efficacité des réponses mises en œuvre, d'ajuster les dispositifs en fonction de l'évolution du contexte, et d'anticiper l'apparition de nouveaux risques.

### 3. ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES

FDJ UNITED S'ENGAGE ENVERS SES PARTIES PRENANTES À METTRE EN PLACE LES MOYENS NÉCESSAIRES POUR PRÉVENIR ET ATTÉNUER LES INCIDENCES NÉGATIVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS.

#### A. COLLABORATEURS

FDJ UNITED s'efforce de lutter contre toute forme de :

- ◆ **Discrimination**, en lien avec les critères mentionnés par :
  - ◆ Les conventions internationales et textes européens définissant un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne (âge, sexe, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, etc.).
  - ◆ Le législateur français ajoutant des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) ou des situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc.).
- ◆ **Inégalité des chances** pendant le parcours des collaborateurs au sein du Groupe. Depuis l'entrée dans le processus d'embauche, et tout au long de leur carrière, ils doivent être traités de manière équitable (accès à la formation, promotion et évolution de carrière, rémunération, avantages sociaux, etc.).
- ◆ **Harcèlement moral et sexuel** auprès de l'ensemble de ses collaborateurs (dont violences et agissements sexuels et sexistes)

Le Groupe dispose de plusieurs dispositifs d'écoute et de dialogue internes dont l'objectif est d'identifier et de signaler toute information relative à une suspicion de harcèlement ou de discrimination au travail.

Plusieurs canaux de remontée sont à disposition des collaborateurs, tels que le dispositif d'alerte éthique, les référents harcèlement sexuel, représentants du personnel, interlocuteurs RH dont l'équipe Diversité et Inclusion. Tout signalement de harcèlement sur le lieu de travail est traité en interne.

L'organisation Ressources Humaines vise à mailler, en proximité, l'organisation de façon à ce que l'accès à ses interlocuteurs soit facilité. Par ailleurs, le groupe dispose dans ses process de plusieurs types de revue annuelle qui permettent d'identifier et de solutionner au plus près de leur origine.

En France, des référents « harcèlement sexuel » sont nommés au sein des différents CSE (Comités Sociaux et Economique), afin de soutenir et d'orienter les collaborateurs vers les solutions les plus appropriées.

Une assistance psychologique est à disposition des collaborateurs FDJ UNITED.

Par ailleurs, le Groupe sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs à ces questions par le biais de formations, de sensibilisations et communications internes.

En termes de mesures, le Groupe a mis en place une Politique Groupe Diversité Egalité Professionnelle et Qualité de vie au Travail (QVT).

**Le respect de cette politique est assuré par :**

- ◆ La mise en cohérence des processus de gestion des ressources humaines et de management avec les priorités définies par cette politique
- ◆ La négociation avec les partenaires sociaux des accords, intégrant les actions et indicateurs pour la déclinaison opérationnelle de cette politique
- ◆ Sa communication en interne à tous les collaborateurs, accompagnée d'un plan de formation à destination de tous les acteurs de la diversité.
- ◆ Le suivi de l'impact de cette politique est mesuré par différents baromètres internes de mesure du sentiment d'inclusion, d'engagement et de bien-être au travail.

Le Groupe s'engage à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble de ses collaborateurs, en offrant des environnements de travail sûrs, sains et respectueux. Cet engagement vise notamment à prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles, les risques psychosociaux et, de manière plus générale, tous les risques susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité des personnes.

Pour atteindre ces objectifs, le Groupe met en œuvre plusieurs dispositifs avec notamment :

- ◆ former et sensibiliser pour renforcer la culture Santé et Sécurité ;
- ◆ déployer les ressources nécessaires pour garantir la conformité avec la réglementation et exigences applicables en matière de Santé et sécurité ;
- ◆ identifier, évaluer et gérer les risques de manière continue ;
- ◆ évaluer l'efficacité des mesures mises en place afin d'assurer une amélioration continue.

En outre, dans une logique d'anticipation, de détection et de protection contre les menaces liées aux actes de malveillance délibérés (attentats, intrusions, occupations des locaux, espionnage industriel, cyberattaques, vols de biens, kidnappings, vandalismes, agressions verbales et physique...), FDJ UNITED veille à la sûreté de ses collaborateurs sur l'ensemble de ses sites et à l'occasion de leurs déplacements.

A cet effet, FDJ UNITED peut mener des audits de risques de sûreté pour les sites, y compris les agences commerciales, met en œuvre des moyens de protection adaptés (surveillance humaine, vidéosurveillance, droit d'accès, dispositif périmétrique), exploite des veilles dédiées, et entretient des liens étroits avec les autorités locales.

De la même manière, des dispositifs spécifiques sont déployés pour protéger les collaborateurs et participants aux événements organisés par le groupe en dehors des sites.



Enfin, les situations telles que les accidents de la route, les épidémies, les conflits, les actes de criminalité (y compris cybercriminalité et vol d'information), le terrorisme, et l'instabilité politique et sociale peuvent menacer la sûreté et la santé du collaborateur dans ses déplacements à l'étranger dans un contexte où ce dernier est confronté à des risques et à des environnements qu'il ne connaît pas.

Pour cela, FDJ UNITED accompagne chaque collaborateur lors de son déplacement professionnel, en lui fournissant des informations relatives à sa destination, en validant préalablement les déplacements dans les pays à risque, en mettant à sa disposition des outils d'alerte et en le faisant bénéficier d'une assistance le cas échéant.

Par ailleurs, des formations et sensibilisations obligatoires sont réalisées au profit de l'ensemble des collaborateurs, en vue de garantir le bon niveau de connaissance des enjeux et comportements attendus.

Le groupe déploie plusieurs mesures instaurant un socle propice à des conditions de travail satisfaisantes pour l'ensemble de ces collaborateurs en luttant contre de mauvaises conditions de travail (emploi précaire, emploi instable, dont la durée est limitée, la rémunération indécente, les heures de travail excessives, le manque de sécurité des bâtiments, la pénibilité du travail etc).

Un baromètre de climat interne est publié chaque année. Et le Groupe valorise les avantages sociaux qui lui sont propres.

FDJ UNITED favorise un dialogue social constructif avec ses collaborateurs et leurs représentants. L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de FDJ UNITED dans le respect des droits et libertés garantis par les textes constitutionnels, internationaux, européens et nationaux (légaux et conventionnels), relatifs tant à la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de la négociation collective. Ainsi, les collaborateurs sont libres d'adhérer, de former ou d'organiser des syndicats de leur choix et de négocier collectivement. Aucune interférence avec le bon fonctionnement de ces organisations n'est tolérée, pas plus que la discrimination, l'intimidation ou les représailles à l'encontre des représentants du personnel ou des collaborateurs qui participent à ce type d'activités.

Chaque entité française dispose d'instances représentatives (Comité de Groupe, CSE, CSSCT et commissions légales), qui sont régulièrement informées et/ou consultées sur les projets stratégiques et organisationnels. Par ailleurs, les échanges et les réunions de négociation menés avec les organisations syndicales représentatives permettent la conclusion d'accords collectifs couvrant des sujets clés tels que les conditions de travail, la rémunération et l'égalité professionnelle. À l'international, le Groupe veille au respect des législations locales, notamment en matière de liberté d'association et de négociation collective.

## B. JOUEURS

Conformément à sa raison d'être, le Groupe place la responsabilité au cœur de son modèle et s'efforce d'adopter les standards les plus élevés du secteur pour concilier plaisir de jouer et protection des joueurs.

Le groupe développe ainsi depuis plus de 20 ans sa politique de jeu responsable qui s'appuie sur une série de dispositifs afin de lutter contre le jeu des mineurs et de prévenir les comportements de jeu excessif parmi ses joueurs.

En tant qu'acteur de référence sur le marché des jeux d'argent et de hasard, le Groupe se conforme aux dispositions légales en matière d'interdiction de jeux de hasard et paris sportifs aux mineurs.

Afin de lutter contre l'accessibilité des jeux aux mineurs, le groupe forme sa force de vente et son réseau de commerçants partenaires à refuser la vente aux mineurs.

Le Groupe mène également des campagnes auprès de ses commerçants partenaires afin d'évaluer l'efficacité des actions de formation mises en place et de renforcer les contrôles chez les commerçants partenaires. Des sanctions allant de la suspension du terminal de jeux jusqu'au retrait de l'agrément FDJ UNITED peuvent également être prises.

Une pratique de jeu non maîtrisée peut avoir pour conséquences une mise en danger psychologique et/ou physique.

Certaines catégories de personnes (joueurs excessifs, jeunes adultes...) sont plus vulnérables face aux jeux d'argent et de hasard, et donc face aux offres pouvant être proposées par FDJ UNITED.

Face aux risques inhérents à la pratique excessive des jeux de hasards et paris sportifs, le Groupe promeut des pratiques de jeux responsables afin de limiter l'incitation à jouer.

FDJ UNITED met en œuvre une politique de Jeu Responsable proactive qui s'articule autour de 3 axes clés : la prévention du jeu des mineurs, la prévention du jeu excessif, et la détection et l'orientation des personnes en situation de vulnérabilité. Cette politique est alimentée par le dialogue étroit et régulier que FDJ United entretient avec ses nombreuses parties prenantes du monde sanitaire et social, dans une optique d'amélioration continue de ses plans d'actions.

La stratégie de protection des joueurs développée par le groupe est caractérisée par son approche holistique regroupant actions de prévention et de sensibilisation du grand public, développement de démarches et outils de détection des vulnérabilités, et actions d'accompagnement des joueurs. La personnalisation des actions en fonction du niveau de risque de la pratique de jeu est au cœur de la démarche d'accompagnement des joueurs, qui se veut progressive, graduée et proportionnée.

En complément des actions ciblant les joueurs, l'ensemble des commerçants partenaires du réseau physique de distribution, le Groupe met en œuvre un accompagnement renforcé en termes de formation, sensibilisation, mais aussi contrôles et sanctions en cas de non-respect des obligations liées au Jeu Responsable.

Par ailleurs, une charte de la communication Responsable, cadre référentiel diffusé auprès des collaborateurs et prestataires associés aux différentes étapes de conception et de diffusion des opérations de communication du Groupe, encadre les communications autour d'une vision de responsabilité et de promotion d'un jeu récréatif et réservé aux majeurs.

## C. FOURNISSEURS

Le respect des Droits Humains dans la chaîne d'approvisionnement constitue un enjeu clé pour FDJ UNITED dans la relation avec ses fournisseurs.

FDJ UNITED s'attache à identifier les risques d'atteinte aux Droits Humains dans ses activités d'achat et à garantir que ses fournisseurs respectent ces droits tout au long de la relation commerciale, y compris dans la chaîne d'approvisionnement. Ces risques peuvent concerner les salariés des fournisseurs et leurs sous-traitants (conditions de travail, travail forcé ou illégal, liberté syndicale...) ainsi que les communautés locales avec des impacts liés à l'environnement et aux ressources naturelles, pouvant compromettre des droits essentiels.

A ce titre, FDJ UNITED veille à ce que tous ses fournisseurs s'engagent à respecter les exigences de la présente Politique, aux standards internationaux (Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes Directeurs des Nations Unies, la Déclaration de Principes Tripartites et les Principes Directeurs de l'OCDE), ainsi que les réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels les fournisseurs exercent leurs activités.

FDJ UNITED a ainsi établi à l'attention de ses fournisseurs, la « Charte d'Engagements RSE Fournisseurs », regroupant l'ensemble des attentes d'engagements envers le respect de l'Environnement et des Droits Humains.

Notamment par :

1. L'INTERDICTION du recours au travail forcé ou obligatoire et aux mauvais traitements de ses employés. Ceci incluant l'interdiction de toute pratique d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains.
2. L'ÉLIMINATION du travail des enfants soit de personnes ayant moins de 15 ans ou un âge inférieur à celui de la fin de l'enseignement obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler dans le pays, l'âge le plus élevé prévalant.
3. L'ABSENCE de discrimination : aucune distinction, exclusion ou préférence ne doit être fondée sur le genre, l'âge, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou sociale, l'opinion politique ou le handicap.

4. LE RESPECT de la santé et de la sécurité en garantissant des conditions et un environnement de travail sains, sûrs et dignes à son propre personnel.
5. L'ATTRIBUTION d'un salaire minimum et d'un temps de travail décents en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux, et respectant les réglementations des pays où il exerce, en termes d'heures de travail et de temps de repos.
6. LE RESPECT de la liberté d'expression, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Cette charte fait partie intégrante des dispositions contractuelles conclues entre FDJ UNITED et les fournisseurs. En cas de non-conformité ou de points de vigilance identifiés, chacune des entités du groupe, en relation d'affaires avec ce fournisseur, se réserve le droit d'exiger la correction des non-conformités, de suspendre les achats ou de mettre fin à la relation d'affaires.

Dans le cadre de sa démarche Achats Responsables, la Direction Achats s'est dotée en 2023 d'une cartographie des risques RSE permettant d'identifier les potentiels risques liés aux Droits Humains et aux conditions sociales de ses fournisseurs, notamment en matière de travail forcé, d'esclavage moderne, de travail des enfants, de santé et sécurité, de discriminations, ainsi que de conditions de travail et de liberté syndicale.

Afin de renforcer la maîtrise de ces risques, un dispositif de suivi est mis en place permettant de détecter les signaux faibles ou incidents relatifs aux pratiques des fournisseurs. Des questionnaires spécifiques peuvent être adressés aux fournisseurs identifiés à risque afin d'évaluer leurs engagements et dispositifs en matière de respect des Droits Humains. Lorsque les éléments obtenus ne permettent pas de lever les doutes, des plans correctifs ou des audits peuvent être réalisés pour vérifier la conformité aux exigences attendues.

## D. COMMERÇANTS PARTENAIRES

FDJ UNITED promeut le respect des Droits Humains fondamentaux dans le cadre ses relations avec ses commerçants partenaires, notamment :

- ◆ en inscrivant dans les contrats avec ceux-ci l'interdiction de vendre des lots à des mineurs même émancipés,
- ◆ en mettant à leur disposition des supports de formation, en particulier concernant la vente aux mineurs et la prévention du jeu excessif (Voir partie B.Joueurs),
- ◆ en leur proposant un accompagnement et une sensibilisation sur l'accessibilité et le handicap, ainsi que des équipements qui facilitent l'accessibilité des consommateurs.

## E. SPONSORSHIP ET PARTENARIATS

FDJ UNITED est un acteur historique du sport français et a toujours eu une approche militante du rôle du sport dans la société, ainsi que des valeurs qu'il porte.

Le Groupe a, depuis de nombreuses années, été impliqué dans la promotion du sport en tant que levier de transformation positive de la société.

Il a d'emblée considéré le sport comme un actif à protéger, et aujourd'hui comme une expression de sa responsabilité d'entreprise.

Celle-ci se traduit concrètement par des partenariats de sponsoring originaux qui, au-delà des contreparties marketing « classiques », inclut des volets spécifiques sur la promotion de la mixité et la préservation de l'intégrité du sport.

En amont, avant de formaliser un partenariat, une procédure d'analyse des risques associant l'expertise de plusieurs directions (Compliance, Achats, Intégrité) est mise en œuvre afin de s'assurer que le partenaire respecte les Droits Humains.

## F. INTÉGRITÉ DANS LE SPORT

L'équité dans le milieu sportif est au cœur des préoccupations de FDJ UNITED

Militer et s'engager pour la lutte contre le dopage, la corruption dans le sport et le truchage des matchs, sont les leitmotivs des diverses actions de sensibilisation développées par FDJ UNITED.

Ainsi, le Groupe lance par exemple des campagnes de sensibilisation et de prévention auprès des acteurs du sport (jeunes, encadrants, fédérations, professionnels, etc.).

Il est membre de la plateforme nationale de lutte contre la manipulation des compétitions et est également un des Membres fondateurs (et membre du comité exécutif) de ULIS (United Lotteries for Integrity in Sports) au sein duquel les problématiques sur l'intégrité dans le sport sont débattues et résolues.

Les activités de paris en ligne et en point de vente de FDJ UNITED disposent aussi d'un système de surveillance permanent des prises de paris. En cas de situation atypique, une alerte est remontée en temps réel et peut donner lieu à une analyse.

De plus, le Groupe a développé l'outil d'alerte « Signale ! » avec le Ministère des Sports et la Fédération Française de Football.

## G. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Dans le cadre de son engagement en matière de droits humains, les entités du Groupe accordent une attention particulière à la protection des données personnelles confiées par ses joueurs, candidats, collaborateurs et partenaires. Il veille à garantir un niveau élevé de sécurité et de confidentialité, conformément à la réglementation en vigueur, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

La protection des données personnelles constitue un pilier essentiel pour le Groupe afin de prévenir toute atteinte à ces données qui pourrait être qualifiée de violation de données personnelles — qu’il s’agisse de leur destruction, perte, altération ou divulgation non autorisée.

Conscient de la sensibilité des informations qu’il détient, le Groupe met en œuvre des dispositifs spécifiques pour chaque catégorie de parties prenantes. À titre d’exemple, une Charte Vie Privée est diffusée auprès des collaborateurs, accompagnée de formations dédiées à la protection des données.

Le Groupe est certifié ISO 27001 pour son système de management de la sécurité de l’information (SMSI), garantissant une approche proactive de la gestion des risques liés à la cybersécurité. Cette certification permet d’identifier, d’évaluer et de traiter les vulnérabilités dans un contexte de menaces en constante évolution.

En complément, le Groupe est également conforme au standard WLA-SCS (World Lottery Association – Security Control Standard), assurant le respect des meilleures pratiques en matière de sécurité de l’information dans le secteur des jeux et paris sportifs.

Au-delà de la sécurité des données, le Groupe adopte une approche éthique du numérique, veille au respect de la vie privée et des libertés individuelles, et encourage une culture de la responsabilité, dans laquelle chaque collaborateur est acteur de ses choix et conscient de leur impact. Ces engagements s’inscrivent dans une démarche globale de vigilance, de transparence et de respect des droits humains dans l’ensemble de ses activités.

## H. ACCESSIBILITE NUMERIQUE

FDJ UNITED est engagé dans une démarche d’accessibilité numérique, fondée notamment sur le respect de la directive européenne relative aux exigences en matière d’accessibilité des produits et services, entrée en vigueur le 28 juin 2025. L’objectif est que les sites, applications, services en ligne et outils numériques soient conçus et maintenus conformément aux standards d’accessibilité reconnus (tels que les recommandations WCAG), afin de garantir un accès équitable à l’information et aux services pour toutes les personnes, notamment celles en situation de handicap.

FDJ UNITED a structuré sa démarche autour d’un schéma pluriannuel d’accessibilité numérique, élaboré de manière collaborative avec l’ensemble des directions du Groupe. Cette stratégie repose sur quatre axes majeurs :

- Maintenir et optimiser la conformité des supports numériques existants ;
- Intégrer l’accessibilité dès la conception des projets (« accessibility by design ») ;
- Définir des objectifs mesurables et réaliser des bilans annuels pour suivre les progrès ;
- Former en continu les équipes afin d’assurer la montée en compétences et l’adoption des meilleures pratiques.

Ces actions s’appuient sur une gouvernance dédiée, des audits réguliers et des processus pérennes visant à systématiser la prise en compte de l’accessibilité dans tous les développements numériques. L’objectif est de garantir un environnement digital inclusif

et durable, conforme aux normes et recommandations internationales, afin de prévenir toute forme d'exclusion et de discrimination liée à l'accessibilité numérique.

## 4. REMÉDIATION ET PILOTAGE

Afin de piloter la performance de cette politique de droits humains, FDJ UNITED a mis en place un dispositif de suivi et de reporting ainsi qu'une gouvernance dédiée qui veille à sa bonne application.

### A. DISPOSITIFS D'ALERTE

FDJ UNITED met à la disposition de tous ses collaborateurs un dispositif d'alerte pour remonter des conduites contraires à nos principes éthiques que ce soit en lien avec l'éthique des affaires (potentiels faits de fraude, de corruption, de conflit d'intérêts, de violation d'une loi...) ou une situation de discrimination, de harcèlement, de santé au travail ou toute autre atteinte aux conditions de travail.

#### ◆ DISPOSITIF D'ALERTE ÉTHIQUE POUR LES COLLABORATEURS :

Le groupe met à la disposition de tous ses collaborateurs une plateforme d'alerte éthique « FDJ UNITED 'ALERT » leur permettant de signaler tout incident ou soupçon de discrimination, de harcèlement et/ou de violation des droits humains.

Cette plateforme, proposée par une société prestataire, est sécurisée, simple d'utilisation et accessible 24h/24 et 7j/7 depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. La plateforme d'alerte éthique est disponible sur l'Intranet, le site institutionnel du groupe FDJ UNITED et via ce lien : <https://fdjuned.integrityline.fr/>

La gouvernance mise en place au sein de FDJ UNITED apporte des garanties de confidentialité, d'indépendance et d'impartialité dans le recueil et le traitement des signalements dans le respect des législations nationales dans les pays où nous opérons.

Le signalement peut être effectué dans plusieurs langues (anglais, français) et peut être anonyme. Toutes les alertes remontées via ce canal sont analysées puis traitées selon la procédure en vigueur. Les personnes en charge du traitement des alertes disposent par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions.

Lorsque l'alerte est effectuée par une personne physique, de bonne foi, sans contrepartie financière directe et dans un cadre professionnel, le statut de lanceur d'alerte est attribué au lanceur d'alerte qui est protégé contre toute mesure de représailles consécutive à son

alerte (ex : rétrogradation, refus de promotion, suspension de la formation, discrimination, non-renouvellement de la période d'essai, etc.).

A l'inverse, l'utilisation abusive du dispositif peut donner lieu à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

## ◆ DISPOSITIF D'ALERTE POUR LES PARTIES PRENANTES EXTERNES :

La plateforme « FDJ UNITED 'ALERT » est également accessible à l'ensemble des parties prenantes externes (à l'exception des joueurs) du groupe depuis le site institutionnel.

Une procédure de médiation est également mise à disposition de tous les fournisseurs sur le site institutionnel. En effet, un médiateur interne a été désigné pour analyser et traiter les différentes sollicitations ou signalements des fournisseurs.

De plus, les joueurs ont accès à un service client, disponible par courriel, téléphone ou via chatbot, leur permettant de poser des questions ou de faire une réclamation.

## B. GOUVERNANCE

Cette politique Droits Humains a été validée par la Direction Générale de FDJ UNITED et bénéficie du sponsoring du Directeur Ressources Humaines et Transformation et du Directeur Soutenabilité et Engagement.

Son déploiement opérationnel est assuré par l'équipe ESG, qui réunit un groupe de travail dédié composé des fonctions opérationnelles impliquées dans la démarche Droits Humains du Groupe, à savoir les services Juridique, Diversité et Inclusion, Achats Responsables, Risk Management, Santé/Sécurité, Ressources Humaines du Groupe.

Par ailleurs, des experts métiers peuvent être sollicités ponctuellement en fonction des besoins et de leur périmètre.

Le groupe de travail peut, de manière proactive ou sur sollicitation, remonter certains points au Comité RSE et Jeu Responsable. Ce comité, qui se réunit plusieurs fois par an, veille à la promotion par le Groupe d'un modèle de jeu responsable auprès du grand public, examine la politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise et traite les enjeux essentiels pour le modèle d'entreprise.

## C. PLAN DE PROGRÈS

FDJ UNITED s'engage à mettre en place des actions d'amélioration continue afin de renforcer sa réponse aux enjeux des Droits Humains et de suivre celles-ci annuellement.

Elles sont reportées et publiées en externe dans le cadre du rapport de durabilité.