

# **RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE) 2022-2023**



## MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

Les enjeux sociaux et environnementaux prennent, à juste titre, une place de plus en plus importante au sein des entreprises. Être respectueux de l'environnement, prendre soin de ses collaborateurs, proposer aux joueurs des jeux de qualité, divertissants et dans un cadre sécurisé, sont à mes yeux des enjeux aussi importants que les objectifs économiques de l'entreprise.

C'est pour cela qu'en 2020, nous nous sommes engagés à être une entreprise encore plus responsable. Pour cela, nous nous sommes attelés à construire une stratégie RSE ambitieuse avec l'aide de nos parties prenantes.

Cela nous a permis de formaliser nos engagements et nos valeurs au travers de notre premier rapport RSE. Nous avons poursuivi ce travail tout au long des exercices 2021/22 et 2022/23. Chaque niveau de l'entreprise apporte sa pierre à l'édifice :

- Depuis le début d'année fiscale, le conseil d'administration de Focus Entertainment s'est doté d'un comité RSE, piloté par Mme Irit Hillel.
- Le comité de direction est régulièrement sollicité sur des prises de décisions et se trouve être pleinement acteur de l'engagement de Focus.
- Les salariés incarnent également cette stratégie au quotidien en étant partie prenante de la stratégie RSE de Focus et en challengeant toujours plus l'entreprise.
- Nos partenaires qui nous apportent leurs expériences et nous avançons avec eux.

Cette implication collective nous a permis à la fois de maintenir l'ensemble des initiatives débutées l'an passé, tout en renforçant certaines comme :

- Les premières sensibilisations de nos équipes sur l'accessibilité dans les jeux.
- Sensibiliser plus généralement l'entreprise sur les sujets liés au handicap.
- Mettre en place une politique voyage pour cadrer les déplacements courts.

Comme nous le souhaitons l'année dernière, les premières actions à l'échelle du groupe se sont mises en place. Nous souhaitons accélérer cela, afin d'être capable de pouvoir communiquer dès l'année prochaine sur toutes nos initiatives, y compris celles de nos studios. Nous souhaitons agir à la hauteur de nos ambitions, et nous le ferons.

Christophe Nobileau, Directeur Général Délégué de FOCUS ENTERTAINMENT

## INTÉGRER LA RSE AUX ACTIVITÉS DE FOCUS ENTERTAINMENT

### NOTRE AMBITION RSE ET NOTRE VISION

Éditeur français de jeux vidéo depuis plus de 20 ans, nous (Focus Entertainment ou FE) plaçons nos joueurs et leur satisfaction au cœur de nos préoccupations. Forts de nombreux projets ambitieux avec des studios internes ou indépendants, nous souhaitons garantir une expérience de jeu responsable, originale et divertissante pour nos joueurs. A travers notre stratégie RSE, nous souhaitons apporter des réponses concrètes aux différents enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux du secteur du jeu vidéo et répondre aux principales attentes de nos parties prenantes.

Les bases de notre engagement et de notre vision à long terme ont été posées grâce à notre premier rapport en 2021. Le rapport de l'année 2023 a pour vocation de présenter la poursuite du travail initié il y a 2 ans. Pour la première fois, nous allons communiquer des données sociales consolidées avec une partie nos studio. L'ambition et le travail pour les années futures est de pouvoir accélérer les actions au niveau groupe et de créer un référentiel commun incluant nos studios basés hors de France.

### LES DÉFIS DE NOTRE SECTEUR

Le secteur des jeux vidéo est en constante évolution, ce qui crée de nombreux défis et de nouveaux enjeux de développement durable :

- Le retour à une consommation différente à l'avant crise du Covid-19, ce qui bouscule l'industrie et l'oblige à revoir ses pratiques de développement, de marketing et de commercialisation.
- L'impact environnemental du numérique est croissant : le secteur du numérique est responsable de 3 à 4 % des émissions de gaz à effet de serre dans le monde<sup>1</sup> et représente 2,5% de l'empreinte carbone de la France<sup>2</sup> ; il joue donc un rôle important dans la lutte contre le changement climatique.
- L'augmentation du nombre de réglementations environnementales.
- Le défi de l'égalité et de la mixité femme/homme dans un secteur en retard dans ce domaine.
- La recherche et la fidélisation des talents dans un marché très concurrentiel.
- L'évolution très rapide des compétences dans le secteur.
- La nécessité d'anticiper les tendances de consommation de nos produits.
- La hausse des cyberattaques, des risques de fraude et de piratage.
- L'importance croissante des réglementations sur la protection des données personnelles.
- L'essor des communautés en ligne et la prévention des comportements toxiques.

### NOTRE APPROCHE POUR DÉFINIR NOTRE STRATÉGIE RSE

#### **Nos enjeux RSE et notre contribution aux objectifs de développement durable des Nations Unies**

Au cours de l'exercice 2020-2021, FOCUS ENTERTAINMENT (FE) a identifié les principaux enjeux extra-financiers de son secteur d'activité et au regard de sa taille et de ses ambitions de développement. Pour cela, nous avons réalisé une analyse documentaire interne, une analyse des études et standards sectoriels sur le sujet, un benchmark des entreprises du secteur et une comparaison des référentiels extra-financiers de notre industrie. Ces analyses ont permis d'identifier une liste de 15 enjeux extra-financiers particulièrement importants pour l'entreprise, que nous avons soumis à nos parties prenantes internes et externes lors d'entretiens. Sur cette base, nous avons réalisé une analyse de matérialité afin d'identifier les enjeux les plus importants pour l'entreprise et pour nos parties prenantes (enjeux matériels).

Dans le cadre de cette analyse, FE a également identifié, parmi les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, ceux entrant dans le périmètre où FE a le plus d'impact :



<sup>1</sup> <https://bibliarie.ademe.fr/cadic/6555/guide-en-route-vers-sobriete-numerique.pdf>

<sup>2</sup> [https://www.arcep.fr/fileadmin/cru-1651234245/user\\_upload/04-22-version-francaise.pdf](https://www.arcep.fr/fileadmin/cru-1651234245/user_upload/04-22-version-francaise.pdf)

**Engager nos parties prenantes à travers un premier dialogue en 2020-2021**

En 2020-2021, FOCUS ENTERTAINMENT a réalisé une cartographie de ses parties prenantes. L'entreprise considère comme partie prenante toutes les organisations ou personnes qui ont un ou plusieurs intérêts dans une décision ou activité de l'entreprise de manière directe ou indirecte.

Ainsi, FOCUS ENTERTAINMENT a identifié plusieurs catégories de parties prenantes :

<b>Joueurs</b>	Individus, équipes, communautés
<b>Collaborateurs</b>	Employés, stagiaires, prestataires, Comité Social et Economique (CSE)
<b>Investisseurs et actionnaires</b>	Actionnaires, investisseurs, banques, agences de notation
<b>Partenaires</b>	Studios de développement
<b>Fournisseurs et sous-traitants</b>	Fournisseurs de matériel informatique, de logiciels, de services et autres biens
<b>Etat, organisations publiques</b>	Organismes de certification, organismes normatifs, organisations professionnelles, CNC, médias
<b>Communautés locales</b>	Associations locales, écoles

Afin de définir les parties prenantes les plus importantes à interroger, FOCUS ENTERTAINMENT a mis en place une approche basée sur l'analyse de deux critères :

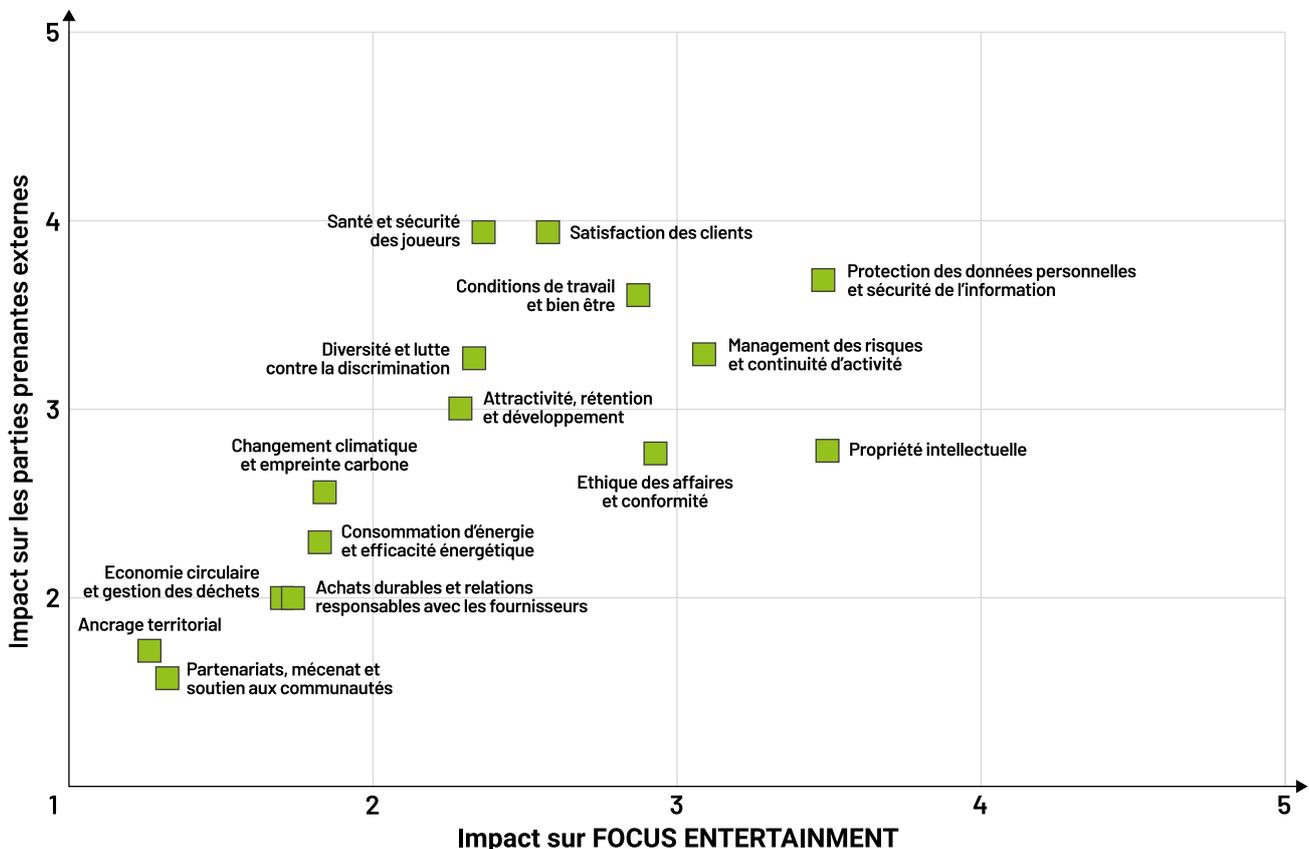
- L'importance des impacts de FOCUS ENTERTAINMENT sur la partie prenante et l'influence de celle-ci sur FOCUS ENTERTAINMENT
- Le niveau de relation entre FOCUS ENTERTAINMENT et la partie prenante

À la suite de cette analyse, FOCUS ENTERTAINMENT a interrogé ses parties prenantes sur l'importance et la pertinence de ses enjeux extra-financiers afin de construire une analyse de matérialité. Cette analyse de matérialité a été une opportunité de connaître les attentes de ses parties prenantes internes et externes et de créer un premier dialogue sur le sujet de la RSE avec elles. L'objectif pour FOCUS ENTERTAINMENT consiste à renouveler cette initiative en créant une relation durable et un dialogue régulier avec ces parties prenantes. Ces échanges permettront à FOCUS ENTERTAINMENT de mieux comprendre les défis et les attentes de ses parties prenantes et de partager des informations sur sa démarche RSE.

**Notre matrice de matérialité, fondement de notre stratégie RSE**

Dans le cadre de la définition de sa stratégie RSE, FOCUS ENTERTAINMENT a mené sa première analyse de matérialité afin de définir et de hiérarchiser ses enjeux RSE. Cette analyse a permis d'identifier les enjeux les plus matériels et de hiérarchiser ses actions RSE tout en prenant en compte les attentes de ses parties prenantes.

A travers notre analyse de matérialité, nous avons croisé une vision interne de l'importance des enjeux extra-financiers avec les attentes des parties prenantes externes. Cela nous a permis de sélectionner nos principaux enjeux extra-financiers intégrant les risques financiers, réglementaires, réputationnels et de continuité d'activité. Les résultats de cette analyse de matérialité sont présentés ci-dessous :



À la suite de cette analyse de matérialité, FOCUS ENTERTAINMENT a décidé de focaliser sa stratégie RSE sur les enjeux matériels les plus impactants pour elle et pour ses parties prenantes. Il en ressort donc 9 enjeux stratégiques :

1. Satisfaction des joueurs et compétitivité.
2. Santé et sécurité des joueurs.
3. Diversité et lutte contre la discrimination.
4. Protection des données personnelles et sécurité de l'information.
5. Management des risques, continuité d'activité et éthique des affaires.
6. Conditions de travail et bien-être au travail.
7. Attractivité, rétention et développement des collaborateurs.
8. Propriété intellectuelle.
9. Changement climatique et empreinte carbone.

En parallèle de cette analyse de matérialité, il est à noter qu'une identification des risques est effectuée chaque année par FOCUS ENTERTAINMENT dans son rapport financier. Parmi les risques et incertitudes auxquels la société est confrontée figurent des aspects extra-financiers.

## NOTRE STRATÉGIE RSE

Issue de nos échanges avec nos parties prenantes puis d'une co-construction avec nos équipes, FOCUS ENTERTAINMENT a lancé en 2020-21 sa stratégie RSE qui repose sur 3 axes d'engagement :

- 1. Être un éditeur de jeux vidéo divertissants et respectueux pour nos joueurs dans un cadre sécurisé.**
- 2. Être un employeur attractif et responsable.**
- 3. Être une entreprise au service de l'environnement et de la société.**

Nous détaillerons ces différents axes tout au long du rapport en précisant nos actions effectuées depuis 3 ans.

### La gouvernance de la RSE chez FOCUS ENTERTAINMENT

Chaque niveau de l'entreprise est impliqué dans la stratégie RSE. La RSE est gérée par une personne dédiée en interne chez FOCUS ENTERTAINMENT, rattachée au Secrétaire Général, membre du comité exécutif de FOCUS ENTERTAINMENT, pour assurer une vision transverse de la stratégie.

Dans la continuité de son implication dans la construction de la stratégie initiée début 2020, le comité exécutif joue un rôle central dans le déploiement et dans les prises de décision de la stratégie RSE du groupe FOCUS ENTERTAINMENT.

En Assemblée Générale en date du 1<sup>er</sup> avril 2022, les actionnaires ont voté un changement du mode d'administration et de direction de FOCUS ENTERTAINMENT, qui se traduit par le passage d'une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance à une société anonyme à Conseil d'Administration. Le Conseil a également décidé, compte-tenu de la taille de FOCUS ENTERTAINMENT et du nombre d'administrateurs, de ne pas créer de comités autonomes chargés de préparer les travaux du Conseil dans un domaine donné mais d'assurer lui-même les missions spécifiques de ces comités, en se constituant, dans sa formation plénière, selon le cas, en formation de Comité d'audit, en formation de Comité des nominations et des rémunérations et en formation de Comité RSE.

Madame Irit Hillel a été désignée pour présider les réunions du Conseil d'Administration, lorsque celui-ci traitera des sujets RSE.

### Nos principaux indicateurs clés de performance (ICP)

Depuis 2020-21, FOCUS ENTERTAINMENT a défini sa stratégie pour chacun de ses enjeux matériels afin de définir une feuille de route pour les prochaines années.

Cet engagement à long terme est soutenu par la direction générale de l'entreprise et se mesure à l'aide des indicateurs ci-dessous :

1. Enquête de satisfaction : qualité de vie au bureau / ambiance de travail / recommandations.
2. Index égalité professionnelle H/F.
3. Taux de turnover H/F.
4. Intensité carbone par chiffre d'affaires et collaborateurs.

Ci-dessous, des indicateurs, découlant d'actions débutées récemment ou non-débutées, que nous pourrions suivre à partir de la prochaine année fiscale :

1. % de collaborateurs sensibilisés/formés à l'éthique des affaires.
2. % de collaborateurs et studios internes sensibilisés à la RSE. et à la protection de l'environnement.
3. Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur.

	2020/21	2021/22	2022/23
Satisfaction qualité de vie au bureau* (en %)	94	N/A <sup>3</sup>	76
Satisfaction ambiance de travail (en %)	91	N/A <sup>3</sup>	90
Recommandation de FE (en %)	89	N/A <sup>3</sup>	73
Index égalité professionnelle** (sur 100)	84	94	62
Taux de turnover*** (en %)	22,7 <sup>4</sup>	28,5	23,8
Intensité Carbone par collaborateurs (en t eq CO <sub>2</sub> /collaborateurs)	20,39	N/A <sup>3</sup>	N/A <sup>4</sup>
Intensité Carbone par chiffre d'affaires (en kg eq CO <sub>2</sub> /k€)	19,42	N/A <sup>3</sup>	N/A <sup>5</sup>

<sup>3</sup> Nous mettons à jour ces données issues de notre "baromètre social" 2020 et du Bilan carbone @ tous les 2 ans.

<sup>4</sup> Le taux publié (11,5%) dans le rapport 2020/21 correspondait au taux d'attrition, nous avons ajusté cette donnée.

<sup>5</sup> Prochain renouvellement prévu en 2023.

\* sujet détaillé dans la partie 2.3.1.

\*\* sujet détaillé dans la partie 2.4.1.

\*\*\* Précision dans la partie 4.5.2.

En plus de sa stratégie RSE, FOCUS ENTERTAINMENT effectue un reporting extra-financier qui permet de donner plus d'informations à propos de sa performance extra-financière et ainsi donner encore plus de visibilité à ses parties prenantes sur le sujet. FOCUS ENTERTAINMENT suivra ainsi les notes des indices Gaïa rating et Vigéo Eiris<sup>5</sup> afin de rester vigilant sur la progression de ses engagements.

Années	2020	2021	2022
Notation Gaïa (sur 100)	11 <sup>6</sup>	60 <sup>6</sup>	59
Années	2020	2020	2022
Notation Vigéo (sur 100)	13	N/A	30

## AXE N°1 : ÊTRE UN ÉDITEUR DE JEUX VIDÉO DIVERTISSANTS ET RESPECTUEUX POUR NOS JOUEURS DANS UN CADRE SÉCURISÉ

Le secteur des jeux vidéo est soumis à de nombreuses mutations comme la croissance de la dématérialisation des jeux, l'augmentation des communautés en ligne ou encore le développement de nouveaux modèles type loot box. Face à ces évolutions, FOCUS ENTERTAINMENT a pour objectif de garantir une expérience de jeu de qualité et respectueuse de ses joueurs tout en promouvant leur sécurité, leur bien-être et une accessibilité aux jeux.

La satisfaction de nos joueurs, leur santé et leur sécurité et la protection de leurs données personnelles sont des enjeux prioritaires pour l'entreprise et c'est la raison pour laquelle FOCUS ENTERTAINMENT s'engage à mettre son énergie pour :

- Augmenter la qualité des jeux et garantir une expérience de jeu satisfaisante
- Assurer un cadre de jeu favorisant la santé et la sécurité des joueurs
- Garantir des modèles de jeux respectueux des joueurs
- Assurer l'accessibilité de ses jeux
- Développer la diversité sous toutes ses formes dans ses jeux

Des plans d'actions ont été formalisés en 2021 pour répondre à ces engagements de long terme. Avant la mise en place de ces plans d'actions, FOCUS ENTERTAINMENT avait déjà mis en place de nombreuses actions sur ces enjeux.

### 1.1. DÉVELOPPER LA QUALITÉ DES JEUX ET ASSURER UNE EXPÉRIENCE DE JEU SATISFAISANTE ET RESPECTUEUSE

#### 1.1.1. Éditer des jeux de qualité

Depuis de nombreuses années, la ligne éditoriale de FE se démarque grâce à des concepts innovants, des gameplays alternatifs et des univers originaux qui ont su s'attirer les éloges des critiques et des joueurs. Fort de 20 ans d'expérience, les équipes mettent toute leur passion et leur savoir-faire au service de la créativité, avec une attention particulière portée sur la qualité.

Cet engagement se traduit par un chiffre d'affaires historique pour l'année 2022/23, soutenu par un solide catalogue de sorties aussi diversifié qu'audacieux, démontrant l'expertise du groupe et de ses équipes en matière de choix éditoriaux.

Après avoir exploré les recoins les plus sombres d'un Far West fictif infesté de vampires dans **Evil West**, le monde entier a une fois de plus vibré et partagé le poignant périple des jumeaux De Rune dans **A Plague Tale: Requiem**, la suite de la saga à succès initiée en 2019. **Atomic Heart** a impressionné tant par sa technique de haute volée que par son univers dystopique déjanté à la vision créative affirmée.

**Teenage Mutant Ninja Turtles: Shredder's Revenge** confirme, par ses ventes et sa réception critique unanime, la réussite de l'acquisition de Dotemu. Deux autres jeux, **SnowRunner**, sorti en avril 2020, et **Insurgency: Sandstorm**, sorti en décembre 2018, ont également prouvé la pérennité de leur contribution à notre politique éditoriale grâce aux contenus live proposés en permanence aux joueurs.

Avec les sorties à venir du jeu d'action tactique **Aliens: Dark Descent** de notre partenaire Tindalos, du prochain action-RPG **Atlas Fallen**, premier jeu de Deck13 développé depuis l'acquisition du studio par Focus Entertainment, et l'arrivée de l'ambitieux jeu d'aventure **Banishers: Ghosts of New Eden** signé par le studio DON'T NOD, nous réaffirmons notre positionnement éditorial en explorant toujours plus loin des univers riches aux possibilités narratives captivantes.

#### Reconnaissance de nos jeux à l'international

Au classement annuel Metacritic, Focus Group s'est classé à l'excellent rang de **4<sup>ème</sup> meilleur éditeur mondial** sur la moyenne des avis et de ses notes Metacritic incluant l'avis de la presse spécialisée et des joueurs confondus. Nous sommes particulièrement fiers de ce classement qui récompense notre stratégie de renforcement des moyens humains et financiers au service de la qualité de nos jeux.

**A Plague Tale: Requiem** a été nommé aux Video Game Awards 2022, renommé pour être la plus haute distinction annuelle de l'industrie, dans les catégories suivantes : **Best Performance (Charlotte McBurney as. Amicia De Rune)**, **Best Action/Adventure Game**, **Best Score & Music (composée par Olivier Derivière)**, **Best Narrative**, et la plus prestigieuse catégorie du Game of the Year 2022.

Le titre a également été nommé à d'autres prix prestigieux tels que les BAFTA Awards, les Pégases, le festival Tribeca, les Golden Stick Awards, et bien d'autres. Au total, 40 nominations pour le titre d'Asobo Studio et une quinzaine de prix remportés, témoignant de la qualité et de l'impact artistique du jeu auprès de la presse et des joueurs.

**Evil West**, en plus de son succès commercial immédiat a également remporté 3 NYX Awards dans les catégories Best PC Action Game, Game Design, et Game Advertising, ce dernier récompensant le travail des équipes marketing sur le titre.

Au cours de l'année fiscale écoulée, d'autres titres du catalogues ont été récompensés pour leur succès et leur qualité : **BLACKTAIL** a remporté 6 Awards, **Chained Echoes** (Deck13 Spotlight du groupe Focus) a lui gagné **7 Awards dont Best German Game, et Teenage Mutant Ninja Turtles Shredder's Revenge** (Dotemu du groupe Focus) a gagné **3 Awards**.

Le groupe Focus totalise plus de 80 Nominations et plus de 35 Prix remportés dans le monde entier.

<sup>6</sup> Gaia Rating a changé sa méthodologie de notation cette année 2022, selon cette nouvelle méthodologie, la notation 2020 a été corrigée de 31 à 11 et celle de 2021 de 62 à 60.

Les jeux annoncés sur le fiscal 2023/24 semblent également promettre de belles récompenses avec déjà des prix de salon (presse et/ou joueurs) remportés par *Dordogne*, *Warhammer 40,000: Boltgun et Aliens: Dark Descent* à la PAX East 2023. Récemment sortis, ces titres confirment déjà l'engouement reçu avec d'excellentes notes de la presse et des joueurs.

### 1.1.2. Éditer des jeux respectueux des consommateurs

La communication avec nos joueurs est un point important tout au long de la vie d'un jeu. Nous prenons leurs avis dès le développement en effectuant des phases de tests avec un panel de joueurs. Notre présence sur les réseaux sociaux et notre site internet permettent également de répondre aux demandes des joueurs et de recueillir leurs retours d'expérience après la sortie des jeux.

C'est aussi dans le but d'une meilleure clarté auprès de nos joueurs que nous avons travaillé à une refonte de notre site internet en septembre 2021 et qu'il fait l'objet d'améliorations régulières avec notamment une page de présentation de chacun de nos studios internes.

#### Environnement de jeu respectueux des joueurs

Depuis toujours, FOCUS ENTERTAINMENT porte une grande attention à maintenir un environnement de jeu fair-play pour ses joueurs. Nous sommes vigilants à ce que nos modèles économiques ne viennent pas gâcher le plaisir et la satisfaction, ni ne viennent déséquilibrer les expériences de jeux de nos joueurs. Nous estimons également important d'être transparents auprès de nos joueurs sur les engagements et les outils qui permettent de contrôler leur expérience.

## 1.2. ASSURER UN CADRE DE JEU FAVORISANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES JOUEURS

### 1.2.1. Assurer la santé et la sécurité des joueurs en ligne

#### Limiter les comportements toxiques

Afin de garantir un cadre de jeu plaisant et sécurisant pour chacun des joueurs, la protection et la modération des joueurs sont essentielles dans les jeux. Pour lutter contre les comportements toxiques, de harcèlement ou discriminatoire, nous mettons en place dans nos jeux un système de protection des comportements, et ce, sur plusieurs axes :

- Protection du public jeune : nous limitons l'accès en ligne pour les mineurs afin qu'ils ne puissent pas accéder à des contenus en ligne si leur compte est soumis au contrôle parental. Cela peut passer par un accès bloqué au mode multijoueur, aux contenus générés par les autres utilisateurs, l'accès au chat vocal et/ou textuel, etc.
- Assurer des comportements sains entre joueurs : nous mettons en place des outils de prévention des comportements toxiques, comme le filtre anti-insultes sur le chat textuel. Nous effectuons également une modération sur les UGC (User Generated Content) afin d'éviter les écrits et contenus offensants. Les joueurs peuvent aussi bloquer un joueur pour ne pas l'entendre en chat vocal. Dans certains jeux en ligne comme *Insurgency Sandstorm*, les serveurs peuvent être bloqués si une description injurieuse est visible dans le nom du serveur.
- Modération des activités en jeu : un système de rapport, imposé par les constructeurs, permet aux joueurs de rapporter le(s) comportement(s) toxiques de certains joueurs en fonction de certains critères. De plus, les community managers en relations avec les développeurs peuvent prendre des mesures appropriées allant de l'avertissement jusqu'au bannissement temporaire ou définitif du compte.

Plus généralement, nous nous appliquons à ce que les échanges sur nos canaux officiels de communication (Twitter, LinkedIn, Facebook, etc) se fassent de manière respectueuse.

#### Protéger et sensibiliser tous les publics de joueurs

Afin de protéger les publics les plus sensibles, des organismes nationaux et internationaux évaluent les jeux afin de préconiser de manière la plus simple possible un âge minimal d'utilisation du jeu. Cette information est affichée dans tous les éléments de communication du jeu (trailer notamment), sur les boîtes de jeux vendues en magasin ou dans les boutiques digitales.

Cela permet aux parents ou aux consommateurs de comprendre rapidement la teneur du titre et de les informer avant achat en toute transparence.

Voici quelques-uns des principaux organismes :

- ESRB (Entertainment Software Rating Board) pour la distribution en Amérique du Nord
- PEGI (Pan European Game Information) en Europe
- ACB (Australian Classification Board) en Australie
- OFLC (Office of Film and Literature Classification) en Nouvelle-Zélande
- USK (Unterhaltungssoftware Selbstkontrolle ; en français : "autocontrôle des logiciels de divertissement") pour l'Allemagne
- CERO (Computer Entertainment Rating Organization) pour le Japon
- GRAC (Game Rating Administration Committee) pour la Corée.

En plus de ces classifications par âge, nous affichons les infographies explicitant le type de jeu et de contenus que nos joueurs peuvent rencontrer et ainsi informer les parents<sup>7</sup>.

Plus généralement, à travers son implication auprès du Syndicat des Editeurs de Logiciels de Loisirs (SELL), FOCUS ENTERTAINMENT soutient les actions pour la sensibilisation et les bonnes pratiques dans le jeu vidéo.

### 1.2.2. Protéger les données personnelles de nos joueurs

FE accorde une grande importance à la confidentialité des informations et à la protection des données à caractère personnel de ses joueurs, employés et partenaires. Depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), FE a renforcé ses engagements et processus, en déployant différents outils de conformité.

Notre Politique Générale de Protection des Données Personnelles<sup>8</sup>, disponible sur notre site internet et mise à jour régulièrement, permet aux joueurs et partenaires de prendre connaissance de l'utilisation qui est faite de leurs données, de comprendre les droits dont elles disposent à l'égard du traitement de celles-ci mais aussi de les exercer. Notre Politique Interne de Protection des Données Personnelles est quant à elle destinée à nos collaborateurs et les informe des traitements réalisés en raison de l'exercice de leurs missions au sein de Focus.

<sup>7</sup> <https://pegi.info/what-do-the-labels-mean>

<sup>8</sup> <https://www.focus-entmt.com/en/privacy-policy>

Les travaux de l'équipe dédiée à la protection des données, constituée de notre Délégué à la Protection des Données (DPO), d'un juriste données personnelles et appuyée par l'ensemble des membres du COMEX, ont également permis la mise en place de nouvelles procédures internes au cours de l'année écoulée, telles que la charte de conservation des données ou le process de gestion des données personnelles dans le cadre de nos activités de production.

FE s'est en outre engagé dans le déploiement de son programme de conformité au sein de ses filiales françaises et suit à cet effet un plan d'actions travaillé avec les personnes désignées en qualité de responsables de la protection des données au sein de ces filiales.

### 1.3. S'ENGAGER POUR L'ACCESSIBILITÉ ET DÉVELOPPER LA REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ DANS NOS JEUX

FE souhaite également transmettre une vision multiculturelle de notre société à travers les univers et les personnages de ses jeux. FE souhaite ainsi lutter contre les clichés et véhiculer des images positives en faveur des communautés ou des minorités. Dans nos jeux sortis ces dernières années, FE était déjà soucieux de donner une place à des personnages divers (par exemple à des protagonistes féminins sortant des stéréotypes dans les jeux A Plague Tale Requiem ou Blacktail). Mais FE est conscient que le chemin à parcourir est encore long pour lutter contre les clichés et ainsi mieux représenter les joueurs dans toutes leurs diversités. C'est dans cette optique que nos équipes travaillent, avec l'aide d'expertises extérieures, à améliorer les représentations des diversités de genre ou d'origine dans nos futurs jeux.

Nos équipes travaillent depuis plusieurs années à favoriser l'accessibilité de nos jeux aux personnes porteuses d'un handicap. Notre objectif est de rendre nos jeux les plus accessibles possibles et réduire au minimum les freins pour une expérience de jeu optimale. Afin d'apporter du support lors de la création des jeux, plusieurs pistes ont été travaillées cette année afin de mener le changement vers des objectifs plus ambitieux.

#### 1.3.1. Prise de conscience et sensibilisation

En partenariat avec l'association Capgame, nous avons pu sensibiliser notre équipe de suivi de contenu sur les manières de jouer et les freins rencontrés par les joueurs en situation de handicap. Après une approche théorique, les équipes ont pu être mises en situation et échanger sur leurs ressentis et les freins et moyens techniques qui pourraient résoudre ces freins. Cela permettra à l'avenir de mieux concevoir et mieux accompagner nos studios dans l'optique de rendre nos jeux plus accessibles.

#### 1.3.2. Processus et standardisation

Des étapes clés ont été identifiées afin d'intégrer des réflexions sur l'accessibilité et l'inclusivité à différentes étapes du développement des jeux. Nos équipes ont créé un outil référentiel dans la phase de développement de nos futurs jeux qui est systématiquement utilisé sur les projets. Ainsi, nos jeux les plus ambitieux qui sortiront sur l'année fiscale 2023/24 présenteront des options de sous-titres, de personnalisation des contrôles du jeu ainsi que des options de réglage permettant l'accès aux personnes affectées par le daltonisme. En outre, nous accompagnons nos studios partenaires lors de la conception des jeux pour rendre le jeu intrinsèquement accessible.

En complément à nos outils internes, nous faisons appel à l'expertise de partenaires spécialisés dans la thématique de l'accessibilité tels que Capgame ou BeplayerOne. Depuis récemment, nous les faisons intervenir sur des jeux en développement. Ils peuvent intervenir à différents niveaux : analyse experte du jeu avec remise d'un rapport détaillé sur les forces et faiblesses du jeu, séance de tests (playtest) avec des populations en situations potentielles de handicap ou encore suivi des implémentations de composantes et fonctionnalités dans le jeu.

#### 1.3.3. Outils internes

Depuis cette année, un questionnaire d'accessibilité et d'inclusivité est proposé systématiquement à tous les volontaires venant tester nos jeux en développement lors de séances de playtest. Nos playtest sont ouverts à tous, sans discrimination sur des critères de genre, socio-démographiques ou capacités physiques et cognitives. Ce questionnaire permet ainsi aux quelques 350 playtesters annuels de s'exprimer et de détailler anonymement les barrières physique ou morale qu'ils ont pu rencontrer lors de ces tests. Les résultats sont ensuite communiqués aux équipes de développement qui les intègrent dans les rapports de playtest et nous aide ainsi à améliorer les jeux.

L'ensemble de nos actions sur le sujet commencent à porter leurs fruits sur nos jeux sortis cette année. Ainsi Evil West ou encore A Plague Tale Requiem ont été abordés dans le but d'améliorer l'accessibilité, avec différentes options sur les sous-titres pour les joueurs atteints de surdités, ou des options sonores pour les joueurs malvoyants. Les boutons de commandes et la sensibilité sont adaptables pour permettre à chaque joueur d'appréhender le jeu.

Sur tous les sujets d'accessibilité et de diversité, nous mesurons notre marge de progression. Cependant, nous nous réjouissons de travailler avec des studios et partenaires ouverts sur le sujet avec qui nous allons pouvoir être de plus en plus exemplaire et qui nous permettront d'aller encore plus loin dans nos jeux à venir.

## AXE N°2 : ÊTRE UN EMPLOYEUR ATTRACTIF ET RESPONSABLE

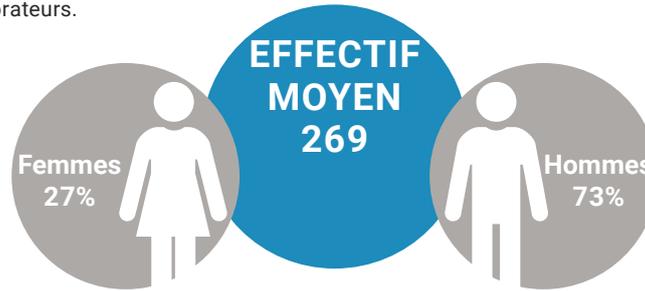
Conscient de l'évolution rapide et de l'attractivité de son secteur, FE souhaite attirer et fidéliser ses collaborateurs tout en garantissant un environnement de travail flexible, équilibré et sécurisant. Cela implique également de mener des actions contre les discriminations et de garantir la diversité et l'inclusion en interne. Les conditions de travail et le bien-être au travail ; l'attractivité, la rétention et le développement des collaborateurs ainsi que la diversité et la lutte contre la discrimination sont des enjeux prioritaires pour l'entreprise et c'est la raison pour laquelle FE s'engage à :

1. Permettre à ses collaborateurs de se former régulièrement et de développer leurs compétences
2. Garantir des conditions de travail respectueuses de l'équilibre vie privée/vie professionnelle
3. Promouvoir la diversité des profils, l'inclusivité et l'égalité des chances

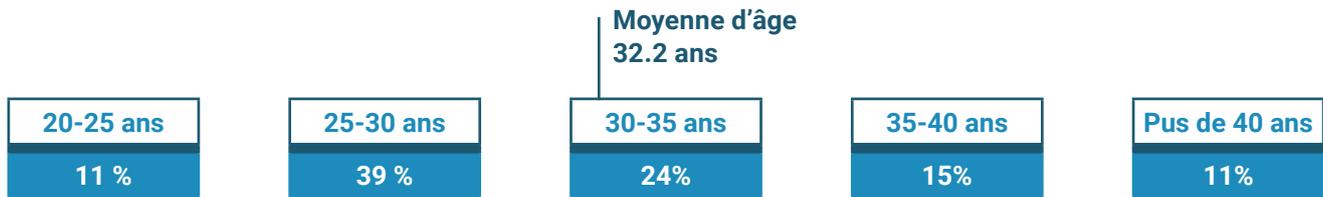
Pour la première fois, nous allons pouvoir communiquer des chiffres consolidés incluant une partie de nos studios (Douze Dixième, Dotemu et StreamOn). Certaines données concerneront uniquement l'entité Focus Entertainment, nous le précisons lorsque ce sera le cas.

## 2.1. UN EMPLOYEUR ATTRACTIF ET EN PLEINE CROISSANCE

FE a poursuivi sa politique de recrutements au cours de l'exercice, y compris au sein de nos studios de développement. Ainsi, l'effectif moyen sur l'exercice 2022/23 était de 269 collaborateurs (chiffre incluant nos filiales StreumOn, Douze Dixième et Dotemu) réparti en 27% de collaboratrices et 73% de collaborateurs.



Le secteur du jeu vidéo est un secteur relativement jeune, et cela explique la moyenne d'âge de nos équipes. Celle-ci augmente légèrement par rapport à l'année dernière, 32,7 ans (contre 32,2 ans en 21/22) avec 74% de nos effectifs ayant moins de 35 ans.



Depuis 2020, FE a entamé une période charnière dans son développement qui avait engendré un recrutement important de nouveaux collaborateurs (50 en 2020/21 et 55 en 2021/22 à l'échelle de l'entité Focus Entertainment). Cette année fiscale a vu la poursuite de ce développement et de la densification des équipes, avec 89 nouveaux collaborateurs, dont 27% de femmes. Avec 39 départs, le taux d'attrition est à hauteur de 15% sur la période, en baisse de 9 points par rapport à l'année dernière.

Parmi ces 89 recrutements, nous comptons 26 recrues en CDD et 63 en CDI.

Au 31 mars 2023, 88% des effectifs étaient en CDI, 7% en CDD et 3% en contrat d'apprentissage/ professionnalisation. Cette répartition est en progression puisque qu'au 31 mars 2022, 82% des effectifs étaient en CDI et 15% en CDD, ce qui permet d'accentuer la fidélisation des collaborateurs et de limiter la précarisation.

	Hommes	Femmes
<b>Nombre d'embauches</b>	<b>65</b>	<b>24</b>
<b>Nombre de départs</b>	<b>28</b>	<b>11</b>

## 2.2. PERMETTRE À NOS COLLABORATEURS DE SE DÉVELOPPER ET DE SE FORMER RÉGULIÈREMENT

Les données dans cette partie ne concerneront que l'entité Focus.

### 2.2.1. Développer les compétences de nos collaborateurs, une condition pour notre réussite

Il est important que chaque salarié puisse se former et s'épanouir chez FE. C'est pour cette raison que nous avons mis en place une politique de formation que nous comptons accentuer au fil des années. Le plan de formation déployé ces dernières années s'est accentué pour qu'un maximum de collaborateurs en bénéficie tout au long de l'année. Ainsi sur cette année, 82 collaborateurs (contre 61 collaborateurs l'an passé) ont pu bénéficier d'une formation, soit 39% des collaborateurs éligibles (contre 37% l'an passé), pour un total de 139 heures de formations<sup>9</sup>. Cela correspond à un peu moins de 2h de formation en moyenne par salarié formé.

### 2.2.2. Suivre l'évolution de nos collaborateurs et les fidéliser

FE accorde une grande importance à ce que ses collaborateurs aient tous les outils permettant d'être les plus équipées et les plus autonomes dans leurs missions. C'est pour cette raison que chaque manager réalise un entretien avec chaque membre de son équipe, afin de recueillir sa satisfaction et ses difficultés dans ses missions. Cet entretien permet également de discuter des priorités et de la vision de l'avenir du salarié dans son poste, et permet de s'assurer que l'équilibre entre la vie privée et la vie personnelle du salarié corresponde à ses propres attentes.

Depuis un an et demi, l'entretien d'évaluation annuel a connu une amélioration en étant automatisé à travers notre outil RH, facilitant ainsi son suivi. A date, 71% de nos collaborateurs ont pu bénéficier d'un entretien annuel. Ce chiffre est assez proche avec celui de l'année passée (72%). Il reste des progrès à effectuer mais cela s'explique en partie par le fait que FE a accueilli de nombreuses recrues dans les trois mois précédant la campagne d'entretien annuel. Or, seuls les salariés avec une ancienneté supérieure à 3 mois sont concernés par ces entretiens.

L'ancienneté moyenne se maintient au même niveau que l'année dernière, à 3,8 ans. Ce chiffre s'explique notamment par les nombreux recrutements que l'entreprise connaît depuis trois ans qui viennent compenser les salariés de longue date.

En termes de rémunération, FE a souhaité accélérer les possibilités d'engager ses salariés sur le long terme. FE a permis à ses managers d'accéder à un programme d'acquisition d'actions en 2020. Cette politique d'attributions d'actions a été élargie en 2022 aux nouveaux collaborateurs ainsi qu'aux filiales françaises du groupe.

Fin 2021, FE a organisé une campagne d'ouverture de son actionariat à tous ses collaborateurs, en permettant l'achat d'actions à un prix préférentiel et en contribuant via un abondement, afin d'accentuer la fidélisation de ses équipes en leur permettant de devenir actionnaire du Groupe. Une politique de participation liée aux résultats de l'entreprise est également en place.

**3,8 ans**  
ANCIENNETÉ  
MOYENNE

<sup>9</sup> Ne sont pas inclus dans ce temps, les sensibilisations comme celle contre le harcèlement et agissements sexistes que nous évoquons plus loin.

## 2.3. GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTUEUSES DE L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/ VIE PROFESSIONNELLE

Les données dans cette partie ne concerneront que l'entité Focus.

### 2.3.1. Améliorer la qualité de vie au travail et promouvoir une flexibilité des conditions de travail

FE, en tant qu'employeur, porte une grande attention à ce que chaque salarié se sente à l'aise dans l'entreprise. C'est pour cette raison qu'une flexibilité sur les heures d'arrivées et de fin de journée a été mise en place et inscrite dans le règlement intérieur afin que chaque salarié puisse adapter son temps de travail avec ses propres contraintes (transports, horaires, famille).

Comme dans chaque entreprise, la crise sanitaire du Covid a nécessité de revoir l'organisation du travail. Si nos équipes ont brillamment su s'adapter durant cette crise, il est également apparu pour nos salariés, qu'une solution de télétravail 5j/5 n'était pas une solution optimale pour tous. En effet, l'importance du lien social entre les salariés et les équipes qui caractérise FE est apparu comme essentiel. La souplesse et la flexibilité de FE a permis de maintenir un équilibre entre télétravail et présence au bureau, tout en garantissant la sécurité des équipes.

C'est dans cette optique d'équilibre vie professionnelle/vie privée qu'une charte de télétravail a été conclue avec l'accord du CSE. Cette charte permet aux salariés de disposer de 2 jours de télétravail par semaine. Cela permettra d'améliorer encore plus l'équilibre entre confort personnel et lien social.

En lien avec le CSE, différentes animations sont proposées au long de l'année (location de créneau de terrains de sports, participation à des rencontres e-sport inter entreprise). Ces actions essentielles permettent aux équipes de se retrouver et/ou de se connaître et ainsi d'améliorer la qualité de vie au travail. Le CSE propose régulièrement des paniers de fruits, glaces l'été, fontaine de chocolat. FE organise également annuellement une soirée d'été et une soirée de Noël, points d'orgues de l'année pour nos collaborateurs, celle de Noël donne d'ailleurs lieu à une tombola très appréciée par nos collaborateurs.

Le renouvellement de notre enquête interne auprès des salariés<sup>10</sup> a pu mettre en exergue plusieurs points positifs sur la qualité du cadre de travail chez FE. Les salariés ont été interrogés anonymement fin 2022 par un cabinet extérieur afin d'évaluer le niveau de satisfaction sur différents points concernant le fonctionnement de FE : la communication, la stratégie et la vision de l'entreprise, les compétences et le parcours professionnel et enfin la satisfaction générale et l'engagement salarial.

Il en est ressorti que 76% des équipes estiment satisfaisantes ou très satisfaisantes la qualité de vie au travail chez FE<sup>11</sup>.

90% des équipes estiment qu'il existe une bonne ambiance de travail chez FE et 99% estiment cela au sein de leur équipe. Des chiffres qui se maintiennent par rapport à l'enquête de 2020. Enfin 73% des salariés seraient prêts à recommander FE pour y travailler. Nos notes sur la recommandation (89% en 2020) et qualité de vie (94% en 2020) sont en baisse. En réponse à cela, Focus a rapidement proposé des mesures qui permettront d'améliorer la qualité de vie de nos équipes. FE a d'ores et déjà mis en place des solutions, en proposant de nouveaux avantages salariaux et en rendant le cadre de vie meilleur grâce à l'augmentation du télétravail dès le 1<sup>er</sup> avril 2023. Enfin, le déménagement et réaménagement de nos bureaux au premier semestre 2023/24 permettra de quadrupler le nombre de salles de réunion. Ce sujet était un élément de frustration important remonté par l'enquête sur la qualité de vie au bureau. Cela permettra également d'augmenter la capacité d'évolution de chaque équipe en permettant un meilleur aménagement des espaces de travail.

Ces chiffres reflètent bien le cadre de travail que nous essayons de créer pour nos équipes. L'ensemble des réponses n'ont pas toutes recueillies des notes aussi positives, mais elles ont permis de donner une première base de travail afin de maintenir les points positifs et mettre en évidence les points d'amélioration, notamment le renforcement de la communication interne et les actions de formation.

### 2.3.2. Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Garantir un cadre de travail serein, c'est également lutter contre toutes les formes de comportements délétères au travail (harcèlement, burn-out,...). En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un référent a été mis en place en 2020 au sein du CSE afin de permettre de remonter de manière anonyme tout comportement ou remarque déplacés. Afin de renforcer le sujet, 7 salariés volontaires issus de départements différents ont été formés une journée afin d'étendre le nombre de référents à 8 personnes. Ces référents se réunissent de manière mensuelle pour discuter de ces sujets.

FE a entrepris une remise à niveau sur les formations de secourisme au travail (SST), basée sur le volontariat et qui a rencontré un franc succès. En effet, le nombre de salariés formés est bien supérieur au minimum légal requis.

Absentéisme, maladies et accidents du travail	20/21	21/22	22/23
Taux d'absentéisme pour maladie et accidents du travail	2%	3%	3,7%
Nombre d'accidents du travail	0	0	1
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	0%	0%	0%
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt	0%	0%	0%

A la fin mars 2023, un accident de travail a été comptabilisé, il s'agissait d'un accident de trajet. Le taux d'absentéisme pour maladie ou accident du travail a atteint 3,7%. Comme l'année passée, ce chiffre assez bas résulte de conditions de travail sécurisantes. Il est cependant en augmentation, ce qui incite nos équipes à être vigilantes.

### 2.3.3. Le dialogue social au sein de FOCUS ENTERTAINMENT

La bonne collaboration entre les équipes, l'échange entre collaborateurs et les directeurs est un élément clé pour une relation soudée dans le travail. C'est dans cette optique que notre première enquête interne a été initiée en 2020 puis renouvelée en 2022. Les résultats ont mis en exergue le besoin d'une meilleure communication entre les équipes. Cela a donné lieu à la création d'un poste dédié à la communication interne<sup>12</sup>. Dans le cadre de cette structuration de notre communication interne, un espace d'échanges a été mis en place, via une conférence en ligne avec le Directeur Général et le Directeur Général Délégué. Ces derniers présentent les derniers projets et actualités de l'entreprise à toutes les équipes et ils répondent aux questions des salariés.

L'ensemble de nos collaborateurs sont représentés par le Comité Social et Economique (CSE). Le CSE de Focus et la direction se réunissent tous les 2 mois afin de permettre un dialogue régulier sur les évolutions de l'entreprise, les attentes des collaborateurs et le fonctionnement global de l'entreprise. En 2015 et 2017, les représentants du personnel et la direction ont signé deux accords collectifs, un premier sur la participation et un second lié à l'organisation du travail. Comme évoqué plus haut, un accord a été conclu en 2021 sur le télétravail.

<sup>10</sup> 87% de nos salariés ont répondu à cette enquête interne anonyme, contre 85% en 2020.

<sup>11</sup> Note supérieure à 6/10.

<sup>12</sup> Enquête dont les résultats ont été développés dans la partie 2.3.1. Améliorer la qualité de vie au travail et promouvoir une flexibilité des conditions de travail.

Le CSE a mis en place un canal dédié sur le réseau d'entreprise permettant un dialogue simple avec les équipes et un partage d'information clair et transparent.

## 2.4. S'ENGAGER POUR UNE DIVERSITÉ DES PROFILS, UNE INCLUSIVITÉ ET UNE ÉGALITÉ DES CHANCES

Les données dans cette partie ne concerneront que l'entité Focus.

### 2.4.1. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'enjeu de la féminisation dans le jeu vidéo est un des axes sur lequel FE travaille depuis plusieurs années. L'effectif de FE est constitué de 30% de femmes (27% en incluant nos filiales, chiffre précisé en 2.1). C'est un chiffre en léger recul mais encourageant que nous souhaiterions améliorer, notamment sur les postes liés à la production. Concernant les postes de managers, nous comptons sur cette période 21% de femmes managers<sup>13</sup>.

L'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes, dont la publication est obligatoire pour FE, est de 62/100. Il s'appuie sur quatre grands critères : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations<sup>14</sup>.

Notre note est en baisse et est due en partie au manque de parité parmi nos plus hautes rémunérations. Le point positif est que nous maintenons un écart de rémunération entre femme et homme à 1,4%.

Nous sommes conscients que la baisse de la note de cet index signifie que nous devons être encore plus acteurs sur le sujet. Nos actions seront décisives dans ce secteur historiquement masculin et nous allons maintenir nos efforts individuels et collectifs pour améliorer la féminisation de FE.

### 2.4.2. Promouvoir la diversité sous toutes ses autres formes

FE est une entreprise où il fait bon vivre et où chaque différence est vue comme une force qui renforce la personnalité de nos équipes. Nous mettons tout en place pour que chacun se sente à l'aise dans le cadre du travail, quel que soit son âge, sa culture ou ses orientations.

Il existe cependant un point sur lequel FE manque d'exemplarité, il s'agit de l'accueil de salariés en situation de handicap. Pour changer cela, une sensibilisation des équipes en partenariat avec l'agence spécialisée Diversidées et l'Entreprise Adaptée Papillons du jour a été entreprise. Cette sensibilisation s'est déroulée en 2 temps : une partie en séance plénière afin de déconstruire les idées reçues sur le handicap et une partie plus pratique pour montrer aux équipes les difficultés que peuvent rencontrer les personnes porteuses d'un handicap dans une situation de travail.

Nous espérons voir les premiers résultats en recrutant des salariés dans nos effectifs sur l'année fiscale 2023/24. Aujourd'hui, notre action envers les personnes en situation de handicap consiste à travailler avec des sous-traitants de type Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprise Adaptée (EA)<sup>15</sup>.

## AXE N°3 : ÊTRE UN ÉDITEUR AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA SOCIÉTÉ

Au cœur d'un écosystème de joueurs et de studios de développement et par la nature de son activité, FOCUS ENTERTAINMENT souhaite développer son rôle de partenaire responsable tout en étant vigilant quant aux pratiques pouvant affecter sa chaîne de valeur. Aussi, le poids du secteur du numérique sur l'environnement renforce notre volonté de limiter notre impact. Cela passe par la gestion de nos déchets, de notre consommation d'énergie tout en sensibilisant nos collaborateurs et nos studios. L'entreprise s'implique également dans des initiatives sociales et solidaires en faveur de ses communautés locales. Ainsi, FOCUS ENTERTAINMENT s'engage à :

1. Développer une vigilance sur sa chaîne de valeur.
2. Permettre aux collaborateurs de dénoncer des pratiques contraires à l'éthique des affaires et de se former sur le sujet.
3. Garantir la rémunération des créateurs.
4. Garantir et informer sur la protection des données personnelles.
5. Sensibiliser les collaborateurs et les studios sur le changement climatique.
6. Lutter contre le changement climatique et contribuer à la neutralité carbone.
7. Soutenir des initiatives en faveur de la diversité, de l'inclusion et des communautés locales.

### 3.1. DÉVELOPPER UNE VIGILANCE ET DES RELATIONS DURABLES SUR NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

En tant qu'éditeur, l'activité de FE se base sur des partenariats contractuels avec de multiples studios afin de soutenir le développement des jeux. Ces partenariats sont basés sur la confiance et Focus s'emploie à traiter ses partenaires de manière juste et respectueuse.

FE, dans la lignée des normes de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) et des principes du Global Compact des Nations Unies, s'engage à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme, condamne le travail des enfants, le travail forcé et respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Nous sommes vigilants à ce que nos partenaires, notamment les studios, respectent également ces principes. Pour cela, nous incluons dans nos contrats d'acquisition de jeux une clause de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) qui impose à nos studios partenaires, et par suite à tous les acteurs de leur chaîne de valeur, d'être en conformité avec l'ensemble des règles en vigueur en Europe et aux Etats Unis en matière de travail des enfants, droits de l'homme, respect des horaires de travail, normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail, mesures disciplinaires, revenu minimum, protection de l'environnement, recyclage des déchets.

Si FE n'est pas dotée, à ce jour, d'une politique achats responsables à proprement parler, nous mettons en place plusieurs actions. Sur nos achats de services généraux, nous intégrons des critères environnementaux et sociaux lorsque cela est possible. Cela signifie que nous examinons, lors de la sélection de nouveaux prestataires, les propositions d'acteurs issus de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).

Concernant le secteur du Handicap, nous avons contractualisé avec deux établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) pour l'entretien des plantes dans les bureaux et pour la collecte d'une partie de nos déchets. Nous travaillons également, de manière ponctuelle, sur la collecte d'encombrants et de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) avec un ESAT et avec une EA sur la fourniture de petits matériels et consommables.

Plus spécifiquement dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), nous faisons parfois appel à deux entreprises d'insertion (EI) pour la collecte d'encombrants et la pose de stickers et une association intermédiaire de manière régulière pour nos besoins en manutentions (AI).

Au total sur cette exercice fiscale, nous avons effectué 20 900€ d'achats auprès de ces acteurs de l'ESS, répartis sur trois ESAT et une EA, deux EI et une AI.

<sup>13</sup> Les postes de management concernent les collaborateurs qui gèrent au moins un-e collaborateur-trice

<sup>14</sup> Le cinquième critère, "l'écart de répartition des promotions" est uniquement comptabilisé dans les entreprises de plus de 250 salariés. Nous avons calculé l'indice au niveau de l'entité FE.

<sup>15</sup> Voir 4.1. Développer une vigilance et des relations durables sur notre chaîne de valeur

## 3.2. PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION DANS NOS ACTIVITÉS

### 3.2.1. Respecter les réglementations nationales

FOCUS ENTERTAINMENT respecte les réglementations nationales et européennes, comme le RGPD ou la Loi Informatique et Libertés, mais également les règles imposées par la CNIL et les réglementations étrangères qui lui sont applicables en matière de confidentialité des informations des joueurs et collaborateurs et de protection de leurs données personnelles.

Étant amenés à distribuer des jeux dans le monde entier, nous nous appliquons également à respecter les réglementations locales applicables tant en matière de commercialisation et d'affichage de l'âge requis (ou "Age rating"), lequel dépend du contenu des jeux, que de respect de normes imposant un temps de jeu limité pour les mineurs dans certains pays du monde (par exemple, la Chine).

### 3.2.2. Respecter et promouvoir les principes de notre charte éthique

Notre charte éthique, à destination de l'ensemble de nos parties prenantes, aura pour but d'engager des actions de prévention de la corruption et des atteintes à la probité (blanchiment d'argent, évasion fiscale, fraude...), mais aussi de lutte à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement et d'écoulement de nos produits contre les pratiques non éthiques des affaires.

Elle fera également écho aux procédures en place, rappelant notamment l'engagement de chaque collaborateur et actionnaire vis-à-vis de la société et des marchés financiers afin de se prémunir contre tout délit d'initié.

Elle aura enfin pour vocation de mettre en avant les valeurs et principes défendus par la société, comme la promotion de la création de jeux développés par et pour des passionnés, ou encore la volonté de développer une fédération de talents au service d'une communauté de joueurs profitant de jeux de qualité et d'un environnement de jeu sûr et respectueux.

Son déploiement au sein du groupe, puis en externe, est prévu au cours du prochain exercice fiscal grâce à des actions de communication, des sessions de formation des personnels les plus exposés ainsi que des sensibilisations auprès de nos collaborateurs.

### 3.2.3. Permettre à nos collaborateurs d'être formés et d'alerter

FE a mis en place un dispositif d'alerte permettant de recueillir tout signalement portant sur des faits ou comportements non éthiques ou illicites au sein de l'entreprise.

Ce dispositif repose sur une plateforme digitale de recueil des alertes garantissant la confidentialité et la sécurité des échanges, ainsi que l'anonymat du lanceur d'alerte lorsqu'il émet un signalement anonyme.

Le dispositif s'appuie également sur le référent alerte au sein de FE, lequel a été spécifiquement formé à la gestion et au traitement des signalements reçus. Le dispositif permet, de manière alternative, de saisir les canaux classiques de remontée d'informations tels que les lignes hiérarchiques et managériales ou encore les représentants du personnel.

## 3.3. LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE

Le secteur du numérique est responsable de 3 à 4% des émissions de gaz à effet de serre dans le monde<sup>16</sup> et joue donc un rôle important dans la lutte contre le changement climatique. FE s'engage à limiter son impact sur l'environnement au niveau de ses déchets et de sa consommation d'énergie tout en sensibilisant ses collaborateurs en interne. Le changement climatique et l'empreinte carbone sont des enjeux prioritaires pour l'entreprise.

### 3.3.1. L'empreinte carbone de FOCUS ENTERTAINMENT

FOCUS ENTERTAINMENT a effectué sa première évaluation de l'empreinte carbone en 2020, grâce à la méthodologie Bilan Carbone®. Cette étude des émissions de gaz à effets de serre (GES) liés aux activités de FOCUS ENTERTAINMENT sur l'exercice 2019, a permis d'identifier les principaux postes d'émissions et ainsi établir un plan d'actions afin de réduire ou compenser ses émissions. Ainsi le périmètre de notre Bilan Carbone® couvre :

- **Scope 1** : émissions directes générées par les ressources de la structure utilisant les énergies fossiles.
- **Scope 2** : émissions indirectes liées à l'achat ou à la production d'électricité, de chaleur et de vapeur.
- **Scope 3, hors produits**<sup>17</sup> : bilan plus complet qui intègre l'ensemble des autres émissions indirectes, y compris en amont et en aval de l'activité proprement dite (transport des jeux vidéo à travers le monde, déplacements professionnels et domicile-travail, achats de biens et de services, traitement des déchets, etc).

Répartition des émissions de CO2 par scope (en t eq CO2) – Exclusion des produits

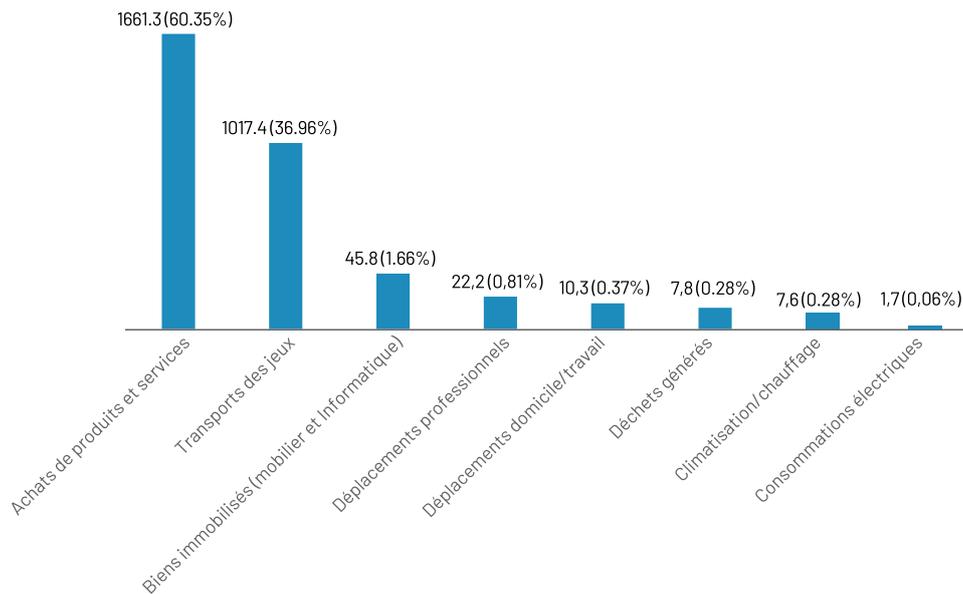


La valeur totale de nos émissions sera évidemment importante à suivre à l'avenir. La croissance de notre entreprise engendrera probablement une augmentation de nos émissions, cela nécessite donc de suivre d'autres indicateurs (comme l'intensité carbone par salarié et l'intensité par millier d'euros de chiffre d'affaires) qui permettront d'évaluer l'amélioration et l'impact de nos efforts sur le sujet.

<sup>16</sup> Source : Empreinte environnementale du numérique mondial, Green IT, septembre 2019

<sup>17</sup> Nous avons fait l'exercice de calculer la totalité de nos émissions, mais nous avons exclu les données relatives à la fabrication des jeux et à leur utilisation chez nos joueurs. Nous le détaillons ici : 5.2 Périmètre de reporting

### Répartition des émissions de CO2 par poste(en tonnes eq CO2) – Exclusion de la partie produits



Ainsi, nos émissions pour l'année 2019 s'élevaient à 2 774 tonnes équivalent CO2. Cela représente une intensité carbone de 20,39 t eq CO2 par collaborateur et une intensité carbone de 19.42kg eq CO2 par millier € de chiffre d'affaires. Nous prévoyons une actualisation de notre Bilan Carbone® courant 2023 sur les données 2022.

#### Achats

Les achats de Focus représentent la majeure partie des émissions de Focus, à hauteur de 60% pour 1661.3 t eq CO2. Rentrent dans cette catégorie, tous les frais liés au marketing de nos jeux, ainsi que ceux liés à nos fournisseurs et notre sous-traitance.

#### Transports de nos jeux

Cette partie concerne les transports de nos jeux des usines de fabrication vers nos lieux de stockage, puis des lieux de stockage vers les magasins de distributions. Nos jeux se distribuant à travers le monde, il s'agit de notre second poste d'émission le plus émetteur puisqu'il représente 36.96% de nos émissions. Depuis plusieurs années, dès que les conditions le permettent, nos équipes réfléchissent aux solutions les plus optimisées en termes de transports, en cherchant notamment de nouveaux points de stockage plus proches de nos centres de distribution. D'une manière générale, la digitalisation des ventes de nos jeux au détriment des jeux en boîtiers réduisent chaque année nos émissions liées au transport.

#### Consommation énergétique et bâtiments

Le siège de FE est établi sur deux bâtiments multi-locataires. L'un des deux est un bâtiment qui a été restauré en suivant les normes de haute qualité environnementale (HQE). Cela implique donc une consommation plus réduite en termes énergétiques.

En 2019, période de collecte de données pour notre Bilan Carbone®, 79% de notre électricité était d'origine renouvelable. Depuis 2020, nous étions passés à 100% de notre électricité consommée issue d'origine renouvelable. La crise Ukrainienne a engendré le dépôt de bilan de notre fournisseur Planète Oui qui alimentait une partie de nos locaux. Cela a engendré un changement de fournisseur, vers une électricité non renouvelable. Notre part d'électricité renouvelable s'élève ainsi à 54,4%.

L'année 2022 présente des résultats plus importants que les années précédentes sur la consommation électrique. Cela s'explique par l'augmentation de nos effectifs. Concernant la consommation de chaleur, les recommandations de sobriété obligeant à maintenir la température à 19°C cet hiver a eu un effet important concernant notre consommation.

Notre volonté de réduire nos consommations est appuyée par l'effort collectif initié par notre bailleur Icade dans lequel nous nous inscrivons. Les deux bâtiments que nous occupons ont fait l'objet d'audits énergétiques en 2019. Un des deux bâtiments est labellisé HQE (Haute Qualité Environnementale). Il dispose également d'une certification ISO 14 001. Ainsi, les lumières de nos locaux, les robinets d'eau ainsi que les climatisations sont gérés par détection de présence, limitant ainsi toutes pertes énergétiques inutiles.

Données énergétiques <sup>(18)</sup>	2019	2020	2021	2022
Consommation d'électricité (kWh)	147 268	158 900	175 915	220 287
Consommation d'électricité par collaborateur (kWh/collaborateur)	1 156	1 077	1 055	1 153
Part de l'électricité renouvelable consommée	79%	100%	100%	54,4%
Consommation de chaleur (kWh)	46 423	36 299	48 918	33 117
Consommation d'eau (m3)	618	632	649	481

<sup>18</sup> Les données concernant l'énergie (Eau, électricité et déchets) manquent de précision. Les données fournies par notre bailleur concernent l'ensemble des bâtiments multi locataires où nous nous trouvons. Les données sont donc proratisées à la surface que nous occupons. A noter que pour les années 2020 et 2021, notre bailleur a réajusté ces données. Elles sont donc différentes du rapport publié en 2021/22.

### Déplacements professionnels : indicateurs, politique et actions

FE travaille avec des studios partenaires à travers le monde, les déplacements sont obligatoires. À la suite de la pandémie, FE s'est doté de système de visioconférence efficient pour permettre de faciliter la communication malgré l'impossibilité de rencontrer nos partenaires éloignés.

Une politique de voyage est entrée en vigueur sur l'année 2022/23. Elle permet d'inciter, à chaque fois que cela est possible, à privilégier le train pour les déplacements en France et dans les pays frontaliers. Pour les trajets chez nos partenaires français, anglais ou allemands, le train est privilégié depuis plusieurs années déjà<sup>19</sup>.

En km	2019 <sup>20</sup>
<b>Distance parcourue en avion dans le cadre des déplacements professionnels</b>	72 730
<b>Distance parcourue en train dans le cadre des déplacements professionnels</b>	40 300

### Déplacements domicile – travail

En mars 2023, la majeure partie de nos salariés utilisaient les transports en commun comme mode de transport principal pour se rendre sur leur lieu de travail (86%). Environ 4% utilisaient un véhicule motorisé (2% en voiture et 2% en moto/cyclomoteur) pour ce trajet. Le reste des salariés se rend au bureau à pied (2%) ou à vélo ou trottinette (4%). A noter que 4% de nos salariés sont en télétravail à temps complet, et ne se déplacent donc pas quotidiennement pour se rendre dans les locaux. Lors de leurs venues dans les locaux, ils se déplacent à 100% en train. Notre problématique n'est donc pas stratégique sur ce sujet, mais reste importante car elle relève d'une problématique quotidienne de nos équipes. Ce sujet de la promotion des mobilités douces croise également les questions de sécurité (accidents domicile-travail) et de santé (bienfait du vélo et de la marche). C'est pour ces raisons que nous nous sommes associés aux réflexions de notre bailleur, Icade, dans le cadre du plan de mobilité. Icade a par exemple mis en place des bornes de recharges pour voitures électriques à l'attention des usagers du site. Ils ont également inauguré un parking pour vélo électrique et avec un vestiaire/douche pour les collaborateurs souhaitant utiliser ces modes de transports.

### Actions pour le futur

Un plan d'action est en cours d'établissement pour améliorer notre empreinte carbone. Parmi les actions envisagées pour réduire notre empreinte carbone, nous souhaitons poursuivre nos réflexions sur les lieux de stockage de nos jeux, sur l'organisation de réunions à distances et sur nos efforts concernant le recyclage. D'une manière générale, nous souhaitons une meilleure sensibilisation de nos collaborateurs (sur l'extinction de leurs équipements par exemple).

## 3.3.2. La gestion des déchets chez FOCUS ENTERTAINMENT

Le sujet de la gestion des déchets est un sujet important pour l'entreprise. FE a un système de tri en place dans ses bureaux, en collaboration avec notre bailleur Icade, qui se charge de la collecte via son prestataire. Nous ne procédons pas à l'estimation du poids des déchets collectés par le partenaire de notre bailleur, le poids étant calculé par bâtiment. Or un de nos bâtiments est occupés par une boulangerie, très génératrice de déchets. Nous estimons le résultat trop aléatoire et dépendant de l'activité de cette boulangerie. Nous réfléchissons cependant à une méthode pour l'année prochaine.

### Déchets de bureau

Afin de rendre plus efficient le tri par nos équipes, FE a remplacé les corbeilles individuelles en les remplaçant par des bornes de tri par apport volontaire. Ces bornes ont été positionnées à des endroits spécifiques ayant pour but de faciliter la mise en tri. Cinq types de déchets sont pour le moment collectés dans les locaux : le papier, le verre et les DIB sont gérés par la suite par Véolia, prestataire choisi par notre bailleur. La collecte des canettes/ bouteilles ainsi que les piles sont gérées directement par notre prestataire Le Petit Plus.

Depuis l'année 2021, nous avons mis en place un contrat avec Upcycle afin de récolter notre marc de café. Cette nouvelle consigne de tri a été très vite adoptée par nos équipes, réduisant drastiquement le poids de nos poubelles de déchets. Sur l'année 2022, 758kg de marc de café ont été collectés. La particularité d'Upcycle est d'utiliser ce marc de café comme substrat pour cultiver des champignons. Ainsi en échange de ces collectes, nous avons pu proposer gratuitement à nos salariés des barquettes de pleurotes (50 kg de champignons au total) et des activités de création de boîtes pour planter leurs champignons. Une démarche très appréciée par les équipes.

### Mobilier et déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

Concernant le mobilier et les équipements informatiques obsolètes, ils sont d'abord réaffectés, si possible, à une nouvelle utilisation. Ensuite, ce qui ne peut être réutilisé en interne :

- Concernant le mobilier, nous le proposons d'abord aux associations du quartier. Ensuite nous le faisons collecter par des entreprises spécialisées dans la collecte, le recyclage et l'upcycling. En 2022-23, nous travaillons toujours avec l'entreprise Tricycle environnement, entreprise d'insertion et acteur de l'économie sociale et solidaire.
- Concernant les DEEE, pour ce qui ne peut pas être réutilisé et pour les équipements informatiques en fin de vie, ils sont enlevés par un prestataire spécialisé dans la collecte et le reconditionnement de matériel. Tout ce qui contient des données est détruit pour des raisons de sécurité. Avant d'être enlevés, les équipements électriques (machine à café, micro-ondes) encore fonctionnels sont proposés aux associations ou hôpitaux proches. En 2022-23, nous avons travaillé avec l'entreprise Ecodair, entreprise d'insertion et acteur de l'économie sociale et solidaire.

## 3.3.3. Nos actions de sensibilisation envers les collaborateurs

Depuis plusieurs années, le sujet de l'éco responsabilité est une préoccupation au sein de FE. Elle a été concrétisée par la création d'un collectif de salariés : Focus Green. Le but de ce collectif a été de réfléchir au lancement d'initiatives, au partage de bonnes pratiques au sein des locaux et à la sensibilisation auprès des équipes. Focus Green est à l'initiative d'actions d'affichage pour le tri dans les bureaux, de la suppression des bouteilles et gobelets plastiques jetables dans les bureaux, et de sensibilisation à travers la newsletter. Par le biais de la newsletter interne, Focus Green diffuse des messages de sensibilisation et de bonnes pratiques au reste des collaborateurs.

<sup>19</sup> Hors cas de grève, départ retardé, cas spécifiques, etc.

<sup>20</sup> Ces données sont mises à jour à l'issue du Bilan Carbone, elles n'ont donc pas été actualisées pour les années passées.

### 3.4. SOUTENIR DES INITIATIVES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DES COMMUNAUTÉS LOCALES

L'entreprise s'engage également dans des initiatives sociales et sociétales en faveur des communautés et associations locales, principalement sous forme de dons. Chaque hiver, à la période de Noël, l'opération des "défis du cœur" permet de récolter des fonds et des dons de denrées auprès des salariés, que FE double en don monétaire.

FE a soutenu le programme Avenir en jeu, visant à rendre accessible des formations de QA tester à des jeunes en situation d'exclusion et de décrochage scolaire.

Nous sommes également partenaire de CapGame, association œuvrant pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Plus globalement, FE soutient diverses associations locales et hôpitaux lorsque nous pouvons leur apporter une aide matérielle.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE / A PROPOS DE CE RAPPORT

De la mise en place de notre stratégie RSE jusqu'à la publication de ce rapport, nous avons été accompagnés par un cabinet spécialisé dans les sujets de RSE : Tennaxia. Leur accompagnement a débuté en 2020 et s'est terminé mi-2021. Ils nous ont également accompagnés sur notre Bilan Carbone® en 2020.

### 4.1. DESCRIPTION DU REPORTING EXTRA-FINANCIER DE FOCUS ENTERTAINMENT

Les indicateurs inclus dans notre protocole de reporting et étant publiés dans ce présent rapport émanent de plusieurs ateliers de travail dont ont fait partie plusieurs managers des différents départements de FE (Production, Marketing, RH, Legal, Informatique). Ces indicateurs ont été ensuite classifiés en deux catégories : indicateurs clés de performance pour les plus importants et indicateurs de suivis pour les moins stratégiques.

### 4.2. PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre du reporting concerne l'entité FE sauf pour les données sociales. Concernant le reporting social, la plupart des données intègrent les studios Dotemu, Douze Dixième et StreamOn. Nous envisageons de pouvoir intégrer les filiales Deck 13, Leikir, Dovetail et Blackmill lors de la collecte de données dès l'exercice 2023/24.

### 4.3. PÉRIODE DE REPORTING

La quasi-totalité des données émanant de notre reporting ont concerné la période fiscale du 1<sup>er</sup> Avril 2022 au 31 mars 2023. Le baromètre social (2022) et le Bilan Carbone® (2020 sur les données 2019) ont été effectués sur des années civiles.

Un nouveau Bilan Carbone® sera effectué sur l'année fiscale 2023/24.

### 4.4. PROCESSUS DE REPORTING

Parmi les outils utilisés pour la collecte, nous utilisons les données extraites de notre outil de Système d'Information des Ressources Humaines. Un protocole de reporting a également été créé dans lequel il est précisé la liste des indicateurs RSE, les définitions, les méthodes de calcul, le périmètre, les sources de données. Il sert de référence à la collecte et à la consolidation des données.

### 4.5. MÉTHODOLOGIE DES INDICATEURS

Le taux de femmes et d'hommes est calculé à partir de l'effectif réel au 31/03/2023. Les collectes de données sont centralisées par le responsable RSE de FE en lien avec les départements concernés.

#### 4.5.1. Indicateurs environnementaux

Pour le bilan carbone, ont été retenues les émissions des scope 1 (émissions directes générées par les ressources de la structure utilisant les énergies fossiles) et 2 (émissions indirectes liées à l'achat ou à la production d'électricité, de chaleur et de vapeur). Le scope 3 est retenu partiellement puisqu'il inclut la partie transports pour la distribution de nos jeux mais il exclut la partie sur l'impact du temps de jeu. Un manque de visibilité sur les émissions liées à la fabrication des jeux et une trop grande incertitude sur les émissions liées à l'utilisation par nos joueurs, nous ont incité à exclure ces résultats.

Le Bilan Carbone® n'a pas pu faire l'objet d'un renouvellement en 2022, ce sera le cas en 2023. Les indicateurs seront donc renouvelés dans le prochain rapport RSE.

Concernant les données énergétiques du Bilan Carbone® sont prises en compte les données des deux bâtiments du siège parisien.

#### 4.5.2. Indicateurs sociaux

##### Effectif total

L'effectif total concerne tous les collaborateurs inscrits en fin de période en CDI, CDD, quel que soit le type d'emploi (temps plein et temps partiel). Les collaborateurs en congé parental, congé maternité/paternité, en congé sabbatique sont également inclus. Sont exclus les stagiaires, les sous-traitants, les intérimaires, les travailleurs indépendants et les travailleurs occasionnels.

##### Nombre d'embauches, de départs et taux de turnover

Le nombre d'embauches correspond aux recrutements de collaborateurs en CDI, CDD et aux recrutements de collaborateurs qui étaient en stage ou en apprentissage. Les renouvellements de CDD ne sont pas des embauches.

Le nombre de départs correspond aux types de départs suivants :

- Départs à l'initiative de l'employé: fin d'un contrat (démission, départ à la retraite).
- Départs à l'initiative de l'employeur: licenciement individuel, licenciement économique.
- Départs d'un commun accord: ruptures conventionnelles.
- Départs suite à une fin de contrat: fin de CDD, fin de contrat de professionnalisation.
- Départs pour d'autres causes: décès.

Le taux d'attrition permet de connaître le taux lié aux départs par rapport à l'effectif global de l'entreprise sur l'année de reporting.

Le taux de turnover permet de connaître le taux lié aux arrivées et aux départs par rapport à l'effectif global de l'entreprise sur l'année de reporting.

### **Taux d'absentéisme pour maladie et accidents du travail**

Les absences prises en compte dans cet indicateurs sont:

- les absences pour cause de maladie et de maladie professionnelle.
- es absences pour accidents du travail.
- les autres absences: sans motif réel contraignant.

Les congés maternité/paternité, les évènements familiaux, les grèves ou les dispenses de formation ne sont pas comptés dans le calcul.

### **Nombre d'accidents du travail**

Les accidents considérés ici sont des accidents sur le lieu de travail (accident de travail) ou au cours d'un déplacement depuis ou vers le lieu de travail ou vers une destination de travail (accident de trajet). Les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail sont également pris en compte. L'accident peut être mortel et peut entraîner ou non un arrêt de travail

### **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt**

Taux mesurant le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

### **Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt**

Les taux de gravité visent principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

### **Enquête de satisfaction : Qualité de vie au bureau / ambiance de travail / recommandations**

Les questions posées dans l'enquête laissaient le choix entre cinq réponses graduées : "pas du tout d'accord", "plutôt pas d'accord", "plutôt d'accord", "tout à fait d'accord" et "sans opinion". L'agrégation des réponses "plutôt d'accord" et "tout à fait d'accord" constitue un avis positif et l'agrégation des réponses "pas du tout d'accord" et "plutôt pas d'accord" constitue un avis négatif.

### **Pourcentage de femmes managers**

Les postes de management concernent les collaborateurs qui gèrent au moins un salarié.