



FOCUS
ENTERTAINMENT

COMMUNICATION SUR LES PROGRES (COP)

Période couverte par votre communication sur les progrès (cop)

1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022



DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE FOCUS ENTERTAINEMENT

Le 30 juillet 2022, à nos parties prenantes :

Focus Entertainment est récemment entré dans une nouvelle ère, en se dotant d'une stratégie RSE. Des réflexions et des actions existent depuis plusieurs années déjà, mais nous avons approfondi notre engagement en termes de conditions de travail de nos équipes, travaillé encore davantage sur la satisfaction de nos joueurs et réduit notre impact sur notre écosystème et sur la planète. C'est donc naturellement que nous nous sommes engagés au côté du Global Compact des Nations Unies et du Global Compact France.

Nous abordons dans notre stratégie RSE un large panel de sujets sur lesquels nous voulons nous améliorer, en accord avec nos parties prenantes. En nous associant au Global Compact, nous pouvons ainsi faire valoir nos engagements en matière de droits de l'homme, de conditions de travail, d'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur les progrès réalisés, nous allons ainsi détailler nos actions qui nous permettent de nous améliorer sur ces points cruciaux et stratégiques. Dans un but de transparence et de synergie avec nos parties prenantes, nous partagerons ce document publiquement.

Bien sincèrement,
Christophe Nobileau
Directeur Général de Focus Entertainment



DESCRIPTION ET MESURES DES ACTIONS



Droits de l'homme

Notre groupe est composé de la société Focus Entertainment, basée à Paris, ainsi que cinq studios basés en France et Allemagne. Notre groupe veille au respect des droits de l'homme dans chacune de ses entités.

Dans le but de protéger les employés contre le harcèlement sur leur lieu de travail, l'entreprise a organisé une session de sensibilisation à l'ensemble des salariés sur les thématiques de harcèlement physique, verbal et sexuel. A l'issue de cette formation, huit référents volontaires ont été formés afin de créer un relais capable d'aider, écouter et accompagner les salariés qui en auraient besoin.

Comme le prévoit la loi française, nos collaborateurs sont représentés par leurs représentants du personnel, au travers du Comité Social et Economique (CSE). Depuis 2015, trois accords ont été signés sur la participation, sur l'organisation et la flexibilité du travail et récemment sur le télétravail.

Concernant la protection des données personnelles, le sujet est suivi et supervisé par une Déléguée à la Protection des Données (DPO).

Dans les contrats conclus avec nos studios partenaires, il est fait mention que chaque partie garantit le respect des droits de l'homme, le respect des règles et normes en matière de travail des enfants, des horaires de travail, de revenu minimum et des normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Focus 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 la désignation d'un 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.



Conditions de Travail

L'entreprise veille à ce que ses employés aient les aménagements nécessaires et adéquats pour travailler de manière sereine. Dans la société Focus Entertainment, un accord a été signé avec les représentants des salariés afin que ceux qui le souhaitent puissent télétravailler 18 jours par trimestre. Une flexibilité sur les heures d'arrivées et de départs est permise. Tout cela permet de s'adapter au mieux aux contraintes (transports, familiales, etc) de chacun des salariés.

Une grande attention est portée afin d'éviter les phénomènes de *crunch* qui sévit parfois dans l'industrie du jeu vidéo.

Focus porte également une attention particulière à ce que la part des femmes progresse dans l'entreprise. Aujourd'hui nous comptons 31% de femmes pour 69% d'hommes. Ces efforts sont illustrés par notre index égalité femme/homme qui s'élève à 94/100.

Plus globalement concernant les conditions de travail, nos équipes sont consultées tous les deux ans via une enquête de baromètre social anonymisée questionnant l'ambiance de travail, les relations entre départements, le bien-être des équipes, l'adhésion au projet et aux valeurs de l'entreprise.



Environnement

Nous avons effectué en 2020 l'évaluation de notre empreinte carbone en calculant les trois scopes du Bilan Carbone. Grâce au calcul de nos rejets en équivalent CO₂, cela nous a permis d'agir en cherchant constamment à améliorer notre empreinte environnementale.

Nos rejets totaux s'élèvent 2773,6 tonnes équivalent CO₂, répartis comme ceci :
Scope 1 : 10,3 teqCO₂/ Scope 2 : 5,2 teqCO₂ / Scope 3 : 2758,1 teqCO₂.

Énergie : Nos bâtiments sont alimentés à 100% en électricité renouvelable.

Déchets : Nous avons mis en place une politique de gestion des déchets ambitieuse. En premier lieu, nous avons supprimé le plastique en remplaçant les gobelets et bouteilles par des gourdes et carafes. Cela a eu pour effet de réduire une partie de nos déchets de bureau. Ensuite, afin de rendre plus efficace le tri par nos équipes, Focus 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 déchets industriels banals (DIB) sont gérés 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. Plus récemment, nous avons mis en place le tri du marc de café, qui sert par la suite à la production de champignons via notre prestataire Kroptek. Sur la première année, Kroptek a récolté 435kg de marc de café, nous évitant autant de déchets non triés.

Immobilier : 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.

Déplacements : Concernant les déplacements professionnels, nous avons déployé une politique voyage restreignant l'usage de l'avion pour les déplacements courts.



Lutte contre la corruption

Une charte éthique, à destination de l'ensemble de nos parties prenantes, est en cours de rédaction. Elle aura pour but d'engager des actions de formation et 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 à 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.

En parallèle de la mise en place de cette charte éthique et du dispositif d'alerte, nous souhaitons former nos collaborateurs afin qu'ils saisissent pleinement ces enjeux et qu'ils puissent utiliser ces outils à bon escient. Ces formations devraient porter sur l'éthique des affaires et la protection des données personnelles, et pourront être mesurées par des indicateurs clés de performance (% de collaborateurs sensibilisés/formés).