



Rapport d'impact

2020



Table des matières

Introduction	1	02 Jeu positif et communautés saines	19	04 Protection de l'environnement	28
Un message de notre PDG, Andrew Wilson	2	Communautés de joueurs	20	Opérations durables	29
Récompenses	3	Communautés locales	22	Structure de gouvernance	30
Notre entreprise	4	Solidarité avec nos communautés locales	22	Utilisation des centres de données	31
Méthodologie	4			Durabilité sur le lieu de travail	33
01 Construire des équipes saines et diversifiées	5	03 Investir dans la confidentialité et la sécurité	24	Chaîne d'approvisionnement	34
Inclusion et diversité : un impératif commercial	6	Confidentialité	25	Gestion de l'équipement informatique en fin de vie	34
Nos piliers et notre gouvernance en matière d'inclusion et de diversité	6	Principes de confidentialité mondiaux	26	Conformité environnementale	34
Nos engagements publics	9	Sécurité	27		
Groupes-ressources employés (ERG) : une ressource essentielle	10			05 Amélioration de la gouvernance d'entreprise	35
Objectifs du Cadre d'inclusion	11			Éthique et anti-corruption	36
Inclusion et diversité dans les jeux	12			Droits de la personne	37
Former des leaders au sein d'EA	13			Marketing éthique	37
Écouter et améliorer	15			Plaidoyer politique	37
Prendre soin de nos employés	16				
				Annexe	39

Touchez le logo sur n'importe quelle page pour revenir rapidement à la table des matières.



Un message de notre PDG, Andrew Wilson

Chez Electronic Arts (EA), notre objectif est d'inspirer le monde par le jeu. Le jeu est selon nous un besoin humain fondamental, un mode d'expression créatif qui nous permet d'établir des liens avec les autres. Dans un monde en constante évolution, nous avons choisi de relever un défi unique : offrir une source d'inspiration à un public de plusieurs milliards de joueurs.

Pour EA, l'inspiration commence par notre impact sur notre secteur, nos communautés et le monde d'une manière générale et par les expériences positives que nous créons. Nous mesurons notre impact par le biais de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance qui nous permettent d'être une force positive au sein de nos communautés, de promouvoir la résilience dans nos opérations et d'offrir une valeur à long terme à nos actionnaires. Par exemple :

- les studios EA utilisent notre cadre d'inclusion pour créer des jeux plus variés et plus inclusifs.
- Nous avons récemment lancé la Charte du jeu positif, un ensemble d'instructions pour favoriser un jeu positif et lutter contre le comportement toxique au sein de nos jeux et de nos communautés.

- En même temps, nous continuons à protéger les données et à appliquer les pratiques de confidentialité afin de renforcer la confiance entre nos joueurs et nos employés.
- Notre transformation numérique a valorisé notre entreprise et considérablement réduit l'impact environnemental de la fabrication et de la distribution de disques et d'emballages.

À l'heure où nous publions ce rapport, la pandémie de COVID-19 continue d'avoir un effet sans précédent sur notre monde. Cette crise exige le meilleur d'entre nous et nos équipes ont accompli des choses extraordinaires pour aider nos joueurs et nos communautés en cette période difficile.



Notre travail ne consiste pas simplement à « jouer et faire jouer, mais à rendre le monde meilleur. Je suis particulièrement fier des expériences positives que nous avons proposées à nos joueurs et à nos communautés en cette période difficile. »

Nous avons également pris l'engagement à long terme de combattre l'injustice raciale. En juin, nous avons versé 1 million de dollars à des organisations qui luttent contre la discrimination et qui protègent les droits de la personne. En outre, nous avons décidé d'augmenter notre programme de dons jumelés pour défendre les causes importantes aux yeux de nos employés.

Chez EA, toutes nos actions sont effectuées dans un état d'esprit novateur. Nous cherchons chaque jour à innover pour améliorer l'impact positif de nos jeux sur le monde. Je suis particulièrement fier des expériences positives que nous avons proposées à nos joueurs et à nos communautés en cette période difficile et je suis impatient de partager nos progrès et nos enseignements en matière d'impact positif dans les années à venir.

Cordialement,

Andrew Wilson

PDG

Notre entreprise

EA est l'un des leaders mondiaux sur le marché du divertissement numérique interactif. Nous développons, commercialisons et distribuons des jeux, du contenu et des services qui peuvent être lus et visionnés sur console, PC, téléphone portable et tablette. Notre équipe d'artistes, de scénaristes, de techniciens et d'innovateurs s'est fixé pour mission d'offrir des jeux, du contenu et des services exceptionnels à un public international. Basée à Redwood City, en Californie, EA est cotée en bourse sur le marché NASDAQ Global Select [NASDAQ : EA].

Méthodologie

Pour compiler ce rapport, nous avons utilisé l'outil Materiality Map (carte de pertinence) de SASB (Sustainability Accounting Solutions Board) [VOIR PAGE 39]. Sauf indication contraire, les informations sont celles de l'exercice fiscal 2020 (du 1er avril 2019 au 31 mars 2020). Nos informations sont issues des processus de communication et de vérification des données internes et collectées auprès de spécialistes du sujet.



Cliquez pour voir :

[Notre rapport annuel](#)

[L'outil Materiality Map de SASB](#)



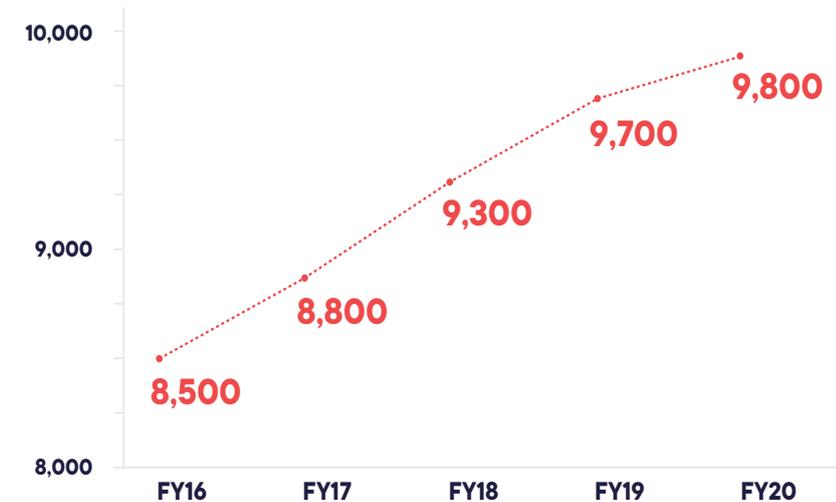
Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce rapport, contactez-nous en écrivant à ir@ea.com.

Aperçu commercial

Revenus nets



Employés à plein temps





Apex Legends

01

Construire des équipes saines et diversifiées

Notre objectif est d'inspirer le monde par le jeu, c'est pourquoi notre force réside dans la diversité de nos employés. Pour créer les meilleurs jeux possibles, nous faisons confiance à des équipes de développement aussi diversifiées que nos communautés.

Politique d'inclusion sur le lieu de travail, égalité des salaires, etc. : nous investissons sans cesse dans de nouvelles initiatives visant à responsabiliser nos employés, célébrer la diversité et encourager l'inclusion.

01 / 05



Inclusion et diversité : un impératif commercial

Nos investissements en matière d'inclusion et de diversité forment le socle sur lequel sera bâti l'avenir d'EA. Nous travaillons à intégrer l'inclusion dans nos systèmes, nos processus et notre culture afin :

- 1 De développer des jeux et du contenu dans lesquels les joueurs se reconnaissent.
- 2 De stimuler la conquête de nouveaux marchés.
- 3 D'attirer, de former et de fidéliser des talents qui peuvent s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes.
- 4 D'assurer une meilleure représentation qui reflète fidèlement les joueurs du monde entier.

Vinícius Júnior



[Cliquez pour en savoir plus sur l'inclusion et la diversité chez EA.](#)

Nos piliers et notre gouvernance en matière d'inclusion et de diversité

1 LES PERSONNES Attirer, recruter, former et fidéliser des équipes diversifiées.

2 LA CULTURE Créer un environnement inclusif où chacun se sent à sa place.

3 LA COMMUNAUTÉ Construire et maintenir des communautés locales et en ligne saines.

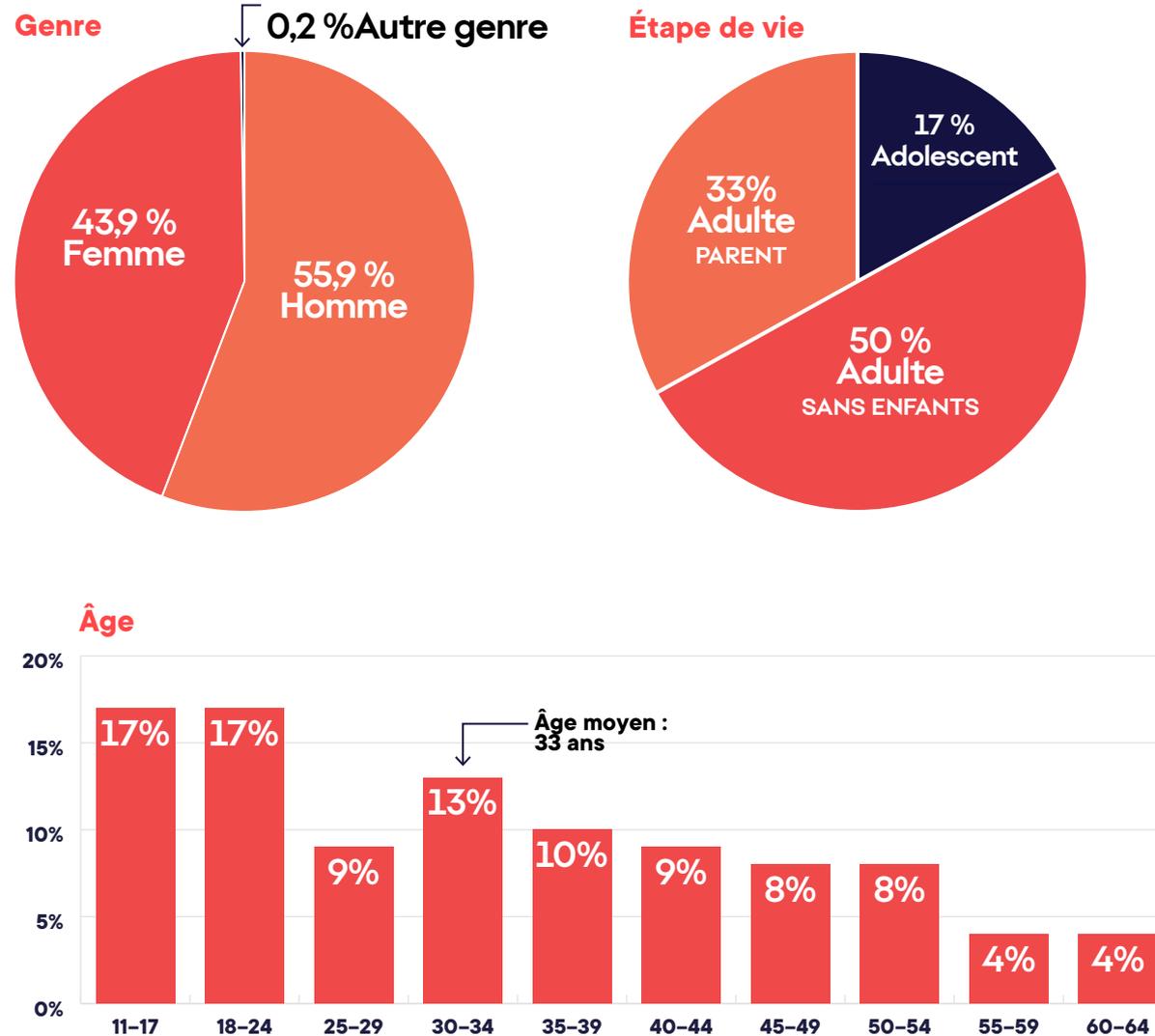
Notre Conseil de diversité mondiale (Global Diversity Council), dirigé par notre PDG, régit nos engagements en matière d'équité, d'inclusion et de diversité, ainsi que notre soutien à la communauté. Le Comité de candidature et de gouvernance (Nominating and Governance Committee) supervise nos engagements et nos progrès.

La communauté mondiale des joueurs, qui rassemble des individus de presque tous les pays, offre une grande diversité de données démographiques. En particulier, 43,9 % des joueurs sont des femmes et l'âge moyen des joueurs est de 33 ans. Pour créer des jeux et des expériences qui parlent aux joueurs, nous devons impérativement former des équipes qui reflètent la diversité de la communauté.

À l'heure actuelle, les femmes représentent 50 % des membres dirigeants au sein des studios EA (qui gèrent la conceptualisation, le développement et la production de tous nos jeux et services sur l'ensemble des plateformes). De plus, les représentants hispaniques/latino-américains dans nos effectifs ont augmenté de 34 % au cours des deux dernières années, et chaque unité commerciale d'EA a établi un Plan d'action pour l'inclusion afin d'identifier les initiatives, les actions et les paramètres qui favorisent une expérience plus inclusive des employés grâce à la responsabilisation de la direction.



Données démographiques mondiales des joueurs pour l'année 2019



Source : estimations internes d'EA provenant de données internes et tierces pour l'année civile 2019.

Même si nous avons apporté des améliorations constantes en matière de diversité, nous avons encore des progrès à faire dans certains domaines. Pour accélérer le processus, nous avons donc mis en œuvre le plan suivant :

1 CULTURE D'APPARTENANCE Créer une culture inclusive qui accepte les points de vue différents et qui permet aux employés d'accomplir le meilleur travail de leur carrière. Cela passe par la mise en place d'une culture d'alliance, par l'optimisation des groupes-ressources employés [VOIR PAGE 10] en tant que ressource organisationnelle pour accélérer la réalisation des objectifs clés de fidélisation et d'engagement des employés (définis dans le Plan d'action pour l'inclusion de chaque unité commerciale) et par la création de notre futur vivier de talents au travers d'initiatives de justice sociale/raciale et d'éducation dans les domaines STEAM (sciences, technologie, ingénierie, arts et mathématiques).

2 LEADERSHIP Éduquer et former les leaders pour les aider à mieux comprendre les outils et les comportements nécessaires pour devenir des responsables inclusifs qui prônent l'équité, l'inclusion et la diversité.

50 %

des membres de l'équipe de direction senior des studios EA sont des femmes.

Pour cela, il est nécessaire de responsabiliser les leaders et de récompenser les responsables qui encouragent une culture inclusive et atteignent les objectifs définis dans le Plan d'action pour l'inclusion de leur unité commerciale.

3 SYSTÈMES ET PRATIQUES INCLUSIFS Évaluer les processus humains afin de systématiser les pratiques et les comportements inclusifs. Cela passe par l'évaluation de notre processus global de sélection et de recrutement afin de chercher activement des talents dans plus d'endroits, ainsi que par la création d'un processus de planification et de développement plus inclusif.

Rémunération

EA croit en l'égalité salariale. Notre engagement en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité implique de rémunérer équitablement nos employés en fonction du travail qu'ils accomplissent. Nous utilisons une approche holistique et exhaustive et nous examinons régulièrement la rémunération des employés pour appliquer une philosophie et des pratiques de rémunération équitables et exemptes de préjugés inconscients, toujours selon le principe de salaire égal à contribution égale.

Représentation féminine mondiale en septembre 2020

GLOBAL	RESPONSABLES D'ÉQUIPE ¹	RÔLES TECHNIQUES ²
23.9%	21.4%	18.0%

Représentation raciale/ethnique en septembre 2020

	GLOBAL	RESPONSABLES D'ÉQUIPE ¹	RÔLES TECHNIQUES ²
Blanc	54.6%	60.4%	54.2%
Américano-asiatique/asiatique	22.3%	18.6%	25.2%
Hispanique/latino-américain	8.2%	5.9%	6.8%
Afro-américain/noir	3.2%	2.4%	2.5%
Deux origines ou plus	4.3%	4.0%	3.5%
Amérindien/autochtone de l'Alaska	0.3%	0.1%	0.2%
Autochtone d'Hawaï/d'une île du Pacifique	0.2%	0.1%	0.1%
Talent sous-représenté (URT) ³	16.2%	12.5%	13.1%
Inconnu	6.9%	8.5%	7.5%

¹ Employé(e) qui gère au moins un autre employé à plein temps. ² Profil d'emploi qui utilise au moins un logiciel de développement ou d'informatique, qui nécessite une spécialisation et des connaissances techniques avancées, qui supervise les employés techniques ou le développement et la livraison de produits techniques. ³ Combinaison d'hispanique/latino-américain, d'afro-américain/noir, de deux origines ou plus, d'amérindien/autochtone de l'Alaska et d'autochtone d'Hawaï/d'une île du Pacifique.



Nos engagements publics

Égalité des genres

L'égalité des genres est l'un des piliers de la culture et des valeurs de notre entreprise.

Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des genres à plusieurs niveaux :

- En montrant l'exemple en matière de représentation des femmes dans les jeux.
- En favorisant une culture inclusive.
- En faisant la promotion du mouvement d'égalité des genres auprès de notre secteur et de nos communautés.

En 2019, nous avons organisé notre premier sommet annuel sur l'égalité des genres, où les leaders des secteurs du jeu, du divertissement et de la technologie se sont réunis pour discuter des approches créatives adoptées par les entreprises pour promouvoir l'égalité des genres.

Initiative Ukie

En tant que membre fondateur de l'initiative Ukie #RaiseTheGame, nous nous engageons à promouvoir l'inclusion et la diversité dans le secteur des jeux vidéo :

- En créant une meilleure diversité au sein des effectifs

- En améliorant la diversité au sein de notre travail.
- En favorisant des lieux de travail inclusifs et accueillants.

Nos employés britanniques ont répondu au recensement sur la diversité dans le secteur des jeux au Royaume-Uni, qui a permis d'obtenir un aperçu détaillé de la diversité de la force de travail. Il s'agit là d'une étape importante pour répondre aux problèmes de diversité dans le milieu du jeu vidéo.

Justice sociale et raciale

L'égalité, l'inclusion et la diversité sont au cœur des croyances d'EA. Cette année, nous avons pris des mesures supplémentaires pour soutenir la lutte pour la justice sociale et raciale et stimuler le changement au sein de notre organisation et de nos communautés :

- Contribution de 1 million de dollars à des organisations qui luttent pour la justice raciale aux États-Unis et contre la discrimination dans le monde entier : Players Coalition, Equal Justice Initiative, American Civil Liberties Union, Fund for Global Human Rights et NAACP Legal Defense and Educational Fund.



Cliquez pour voir :

[#RaiseTheGame](#)

[Nos actions contre l'injustice raciale](#)

- Doublement du don jumelé pour les dons d'employés aux organismes de bienfaisance locaux et mondiaux qui combattent le racisme et la discrimination.
- Organisation de nombreuses conversations avec nos dirigeants afro-américains/noirs afin de mieux comprendre les répercussions et les traumatismes au sein de leurs communautés en raison de la discrimination ; collaboration avec des collègues et des membres de la communauté afin de faire progresser les plans pour le changement.
- Avantages et accès accru aux services de santé psychique et émotionnelle pour l'ensemble de notre personnel au niveau mondial.
- Organisation de conversations communautaires au niveau de l'ensemble des employés pour discuter des réalités et des effets du racisme, des préjugés et de la discrimination.
- Célébrez le Jour de l'Émancipation avec une journée de bénévolat et d'apprentissage axée sur l'alliance, la célébration et le don.

Groupes-ressources employés (ERG) : une ressource essentielle

Les ERG sont une composante essentielle de notre culture et favorisent l'esprit d'alliance au sein des groupes et des fonctions de l'entreprise. Ils relient les employés, créent un sentiment d'appartenance et contribuent directement à nos piliers d'inclusion et de diversité : les personnes, la culture et la communauté. Les ERG jouent un rôle clé dans la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle de l'entreprise dans le cadre de nos Plans d'action pour l'inclusion et permettent de gérer les priorités locales en matière de diversité de chaque chapitre. Les ERG sont ouverts à tous les employés d'EA, en particulier ceux qui s'identifient au groupe d'affinité et aux alliés.

Nos ERG sont une ressource essentielle pour les équipes de développement d'EA. Nos équipes collaborent avec nos ERG pour améliorer le Cadre d'inclusion d'EA destiné à promouvoir l'équité, l'inclusion et la diversité au sein de nos jeux et de nos services.



[Cliquez pour savoir comment nos ERG interagissent avec nos équipes de jeu pour créer des personnages, des histoires et des expériences qui parlent aux joueurs du monde entier.](#)

Nos ERG

	WOMEN'S ULTIMATE TEAM (WUT) Groupe d'affinité pour les femmes, notre premier et notre plus grand ERG	1 442 MEMBRES
	PRIDE Groupe d'affinité LGBTQ+	628 MEMBRES
	SOMOS EA (« Nous sommes EA » en espagnol) Groupe d'affinité hispanique/latino-américain	358 MEMBRES
	BEAT! (Black EA Team) Groupe d'affinité pour les noirs et les afro-américains	334 MEMBRES
	ASPIRE (Asian and Pacific Islanders Represent) Groupe d'affinité des îles d'Asie et du Pacifique	526 MEMBRES
	ABLE Champions pour l'inclusion des personnes en situation de handicap ; groupe créé par et pour les personnes handicapées	438 MEMBRES
	MOSAIC Permet aux petits bureaux/studios de s'engager et de contribuer aux objectifs des groupes d'affinité pertinents en fonction de leur localisation géographique	CRÉÉ EN. FÉV. 2020

Créer des jeux inclusifs

Nous pensons que les jeux ont le pouvoir de transcender la société. Les personnages que nous créons et les histoires que nous racontons peuvent influencer positivement le monde qui nous entoure. Afin de créer des expériences puissantes pour notre communauté mondiale de joueurs, nos jeux, nos personnages et les histoires que vivent ces personnages doivent être aussi variés que les communautés que nous aidons. Pour cela, il est indispensable de faire progresser la représentation dans nos jeux et de créer des expériences authentiques qui parlent à nos joueurs.

Dans cette optique, les membres de notre ERG WUT ont créé en 2017 le Cadre d'inclusion. Le Cadre d'inclusion est un ensemble de filtres de base conçus pour aider nos studios à développer des personnages et des histoires plus inclusifs pour nos jeux. Nous avons depuis créé un comité de direction qui fournit aux studios des conseils sur la manière de mettre en œuvre activement ce cadre dans nos titres. Nos équipes de développement consultent régulièrement le comité de direction et les ERG pour respecter la diversité des cultures et des personnes au sein de nos jeux.



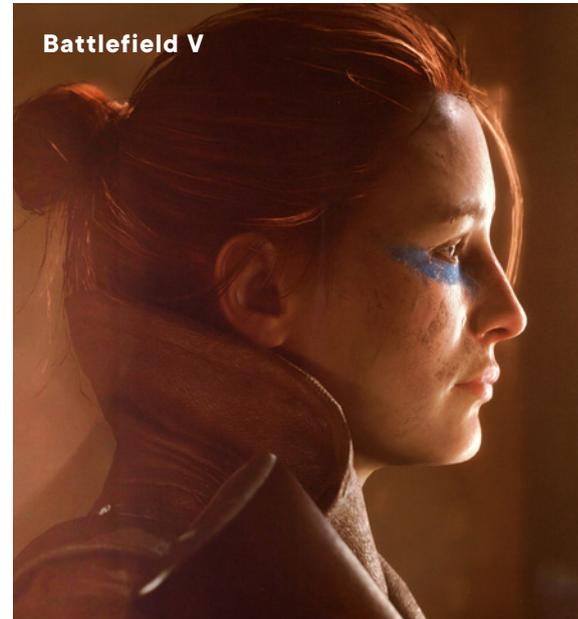
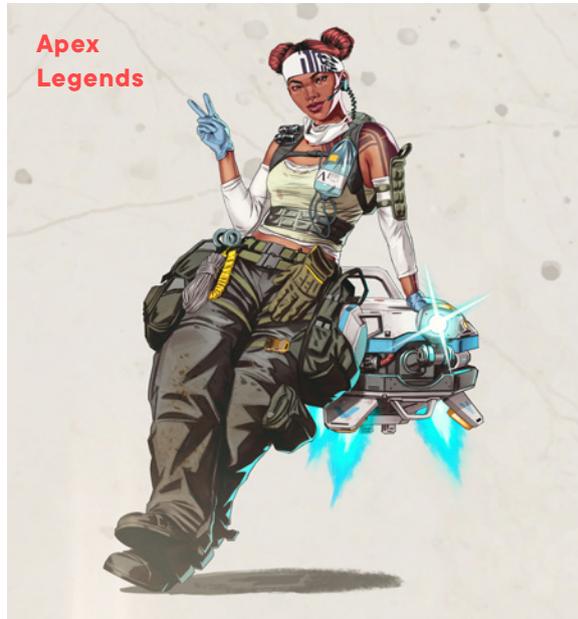
Pour offrir à nos joueurs des jeux exceptionnels, nous devons améliorer la représentation dans nos jeux et créer des expériences authentiques qui leur parlent.

Objectifs du Cadre d'inclusion

- 1 Améliorer la représentation des groupes sous-représentés dans nos jeux.
- 2 Créer des personnages multi-dimensionnels.
- 3 Donner à nos équipes l'inspiration pour créer des jeux offrant une expérience d'appartenance.

CINQ QUESTIONS UTILES POUR ÉVALUER NOTRE TRAVAIL CRÉATIF :

- 1 À quelle fréquence cherchons-nous à mettre en scène des personnes sous-représentées ?
- 2 Décrivons-nous les personnes originaires de différents milieux de manière authentique ?
- 3 Nos histoires sont-elles influencées par nos préjugés inconscients ?
- 4 Notre mode/scénario/jeu répond-il à nos critères d'inclusion et de diversité ?
- 5 Notre jeu est-il jouable par un maximum de joueurs et avons-nous fait les efforts nécessaires pour rendre notre jeu accessible aux joueurs handicapés ?



Inclusion et diversité dans les jeux

Même si nous avons grandement amélioré la représentation dans nos jeux, nous savons qu'il nous reste encore du travail à accomplir pour refléter au mieux la diversité de notre communauté mondiale de joueurs et du monde en général. Animés par une volonté d'en faire toujours plus, nous pensons qu'il est important de célébrer nos plus belles réussites en matière d'inclusion.

Ces dernières années, plusieurs de nos jeux ont donné le beau rôle à des personnages féminins, notamment Mirror's Edge, Battlefield V et Apex Legends. Dans Les Sims, les joueurs peuvent non seulement choisir l'identité visuelle de leur avatar dans ses moindres nuances (couleur de peau, coiffure, etc.), mais aussi nouer des relations avec des personnages d'identités de genre, ethnique et raciale très diverses.

Tous nos jeux publiés lors des exercices 2019 et 2020 incluaient un personnage féminin important.



Titanfall

Former des leaders au sein d'EA

Pour créer de grands jeux, il nous faut des leaders solides. Le rôle de leader est à la fois un honneur, un privilège et une grande responsabilité, et c'est la raison pour laquelle nous nous engageons à former des dirigeants et des responsables compétents à tous les niveaux de notre organisation. Cet engagement passe notamment par la création de programmes destinés aux responsables des ressources humaines ainsi que de programmes visant à former les futurs leaders de notre entreprise.

Nous investissons dans le développement et la fidélisation de nos employés en leur donnant accès à des ressources de développement professionnel et d'apprentissage de compétences ainsi qu'à des formations de connaissances générales ou spécifiques à un poste.

Ressources pour les responsables d'équipe

- 1 Fournir une description claire des comportements de direction attendus de tous les responsables d'équipe.
- 2 Mettre en place un nouveau processus d'intégration qui couvre l'état d'esprit et les attentes du responsable, la formation et l'évaluation.
- 3 Offrir des expériences d'apprentissage en personne centrées sur la promotion, le développement et l'amélioration des performances.
- 4 Proposer une formation complémentaire grâce à des offres de perfectionnement en ligne.

Apprentissage et formation chez EA

En 2019, nous avons lancé un nouveau système mondial de gestion de l'apprentissage pour nos 9 800 employés. Grâce aux nouvelles opportunités d'apprentissage, l'engagement sur nos plateformes d'apprentissage a augmenté et nos employés ont cumulé plus de 43 000 heures de formation pendant l'exercice 2020.

Nous investissons dans le développement et la fidélisation de nos employés en leur donnant accès à des ressources et à des formations professionnelles.

Formation à l'inclusion et champions de la culture

Chez EA, nous pensons que tout le monde peut contribuer à créer une culture dans laquelle chacun peut donner le meilleur de lui-même. Nous fournissons à nos employés des ressources de formation afin de les aider à explorer en toute sécurité les sujets relatifs à l'inclusion et à devenir des leaders encore plus inclusifs. Des outils comme Globesmart permettent de mieux comprendre comment mettre en place une culture d'appartenance et aident les leaders à identifier des actions concrètes pour favoriser un environnement inclusif. La formation comprend : des ateliers sur les préjugés inconscients, le renforcement des capacités culturelles, la sécurité psychologique, la création d'une équipe inclusive et les moyens de favoriser l'appartenance. Les leaders les plus efficaces, désignés « champions de la culture », apprennent ensuite à devenir de meilleurs défenseurs de l'inclusion et à promouvoir ces pratiques au sein d'EA.

Programmes de perfectionnement en capacité de direction

XCELERATORS

Ce programme intensif d'une année prépare 35 employés performants à évoluer pour jouer un rôle de direction plus important au sein de notre organisation. Notre directeur des studios (Chief Studios Officer) a lui-même suivi le programme Xcelerators.

PROGRAMME DE PARRAINAGE

Ce programme pilote dans l'une de nos plus grandes unités commerciales met en relation des personnes à fort potentiel avec des cadres dirigeants qui leur offrent des conseils, une formation et des opportunités d'évolution professionnelle au sein d'EA.

PROGRAMME MONDIAL DE MENTORAT EA

Conçu pour accélérer le développement personnel et professionnel, notre programme de mentorat contribue à renforcer la culture d'apprentissage, d'assistance et de gestion dans nos bureaux internationaux.

70 %

de nos cadres dirigeants sont des talents développés en interne.



Storm d'Anthem

Formation aux rôles spécialisés

1 Nous offrons un apprentissage et une formation aux capacités clés pour les rôles spécialisés (concepteur de jeux, développeur de logiciels, employé du centre d'appel de première ligne, testeur QA).

2 Nous fournissons un accès à de nombreuses ressources d'apprentissage en ligne des meilleurs acteurs du marché (Game Developer Conference Vault, O'Reilly Books, Safari Online et LinkedIn Learning).

3 Nous avons élaboré et mis à la disposition de plus de 2 500 développeurs de jeux EA un catalogue de contenu d'apprentissage pour le moteur de jeu Frostbite et les outils propriétaires d'EA.

Chaque année, nous organisons des sommets, des ateliers et des conférences d'apprentissage internes qui rassemblent des communautés de spécialistes du monde entier.

1 ANALYTICON Un sommet qui rassemble pendant plusieurs jours les analystes de données de toute l'organisation.

2 FROSTBITE DEV DAYS Formation à notre moteur de jeu et aperçu de notre feuille de route technologique pour l'avenir.

3 TEAM BLUE SECURITY SUMMIT Conférence de plusieurs jours sur la cybersécurité, avec sessions de formation pratique polyvalente, des présentations et des ateliers.



Dragon
Age

Écouter et améliorer

Nous utilisons régulièrement des conversations en tête-à-tête entre responsables et employés, des enquêtes d'engagement et des analyses de données internes pour promouvoir une culture de la performance et mesurer à la fois l'engagement des employés et la santé de notre organisation.

Gestion et résultats

Chez EA, nous pensons que le dialogue est indispensable pour créer une culture de la performance. Nos responsables organisent des conversations trimestrielles sur la performance pour favoriser la réussite et le développement des compétences des employés.

Ces conversations trimestrielles offrent également aux employés la possibilité de donner leur avis sur leur propre expérience, de discuter de leur développement professionnel et de s'aligner sur les priorités et les objectifs clés de leur responsable.

Enquête d'engagement

Deux fois par an, tous les employés à temps plein sont invités à répondre à une enquête d'engagement. EA s'appuie ensuite sur les résultats de cette enquête pour améliorer l'expérience des employés.

Enquête d'évaluation des responsables

Les employés peuvent également donner leur avis sur leurs responsables par le biais d'une enquête. Cela permet aux responsables de comprendre les attentes et les besoins des employés. Lors de notre dernière enquête en septembre 2019, 80 % des employés estimaient que leur responsable leur apportait le soutien nécessaire pour atteindre leurs objectifs.

Analyse des personnes

Nos analystes évaluent régulièrement les données relatives à nos employés, en particulier le degré de mobilité, le développement professionnel et les performances. Nous utilisons ces informations pour améliorer nos programmes et nos pratiques en matière de talents.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

83 %

des employés se sentent reconnus pour leur contribution par leur responsable, d'après l'enquête d'évaluation des responsables de septembre 2019.

92 %

des employés ont répondu à l'enquête d'engagement de juin 2020.

85 %

des employés ont l'intention de continuer à travailler pour EA au cours des 12 prochains mois, d'après l'enquête d'engagement de juin 2020.

Prendre soin de nos employés

Aujourd'hui plus que jamais, nous accordons une importance toute particulière au bien-être des employés et à la création d'un lieu de travail sûr et productif. Partout dans le monde, le programme WellbEAing d'EA propose des services pour améliorer la santé physique, mentale, familiale et financière de nos employés.

Chaque année, les employés admissibles peuvent bénéficier d'un bonus annuel calculé en fonction des performances de l'entreprise et de leurs propres performances. Ces employés peuvent également prétendre à des récompenses annuelles en matière d'équité.

À l'échelle mondiale, nous fournissons des avantages globaux, en particulier des avantages pour la santé physique et mentale, ainsi qu'un pack de récompenses pour répondre aux besoins et aux modes de vie de nos employés. (Le graphisme de droite illustre ces avantages en Amérique du Nord.)

Programme d'aide aux employés et à la famille

Ce programme met les employés en relation avec des services professionnels et des fournisseurs de services partout aux États-Unis et au Canada.

Congé pour les aidants et congé parental

Les nouveaux parents et les aidants peuvent prendre jusqu'à 12 semaines de congés payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour prendre soin d'un proche gravement malade.

Santé de la famille

Santé financière

Incitations compétitives

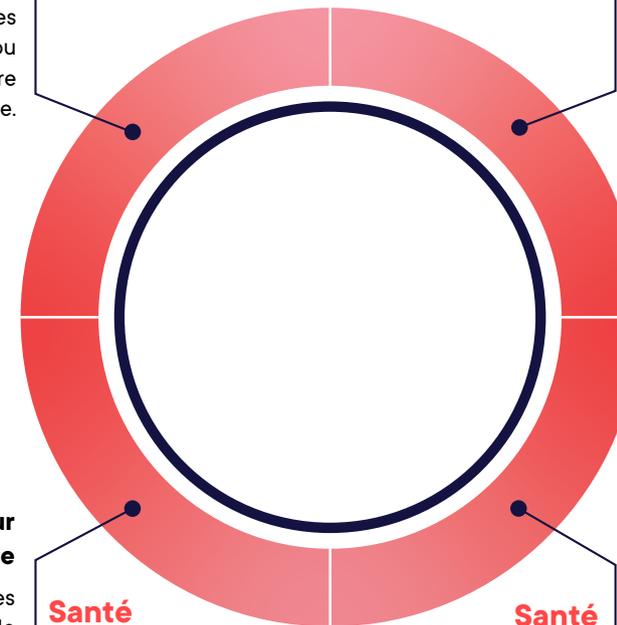
Les employés admissibles peuvent bénéficier d'un bonus annuel et d'une rémunération en actions.

Contribution à la cotisation retraite

Notre contribution d'entreprise dépend des performances financières d'EA.

Propriété

84 % des employés d'EA participent aux programmes d'équité d'EA, en particulier le plan d'achat d'actions pour les employés d'EA, qui permet aux employés admissibles d'acheter des actions EA à prix réduit.



Régime mondial d'avantages pour la santé physique

Nos employés bénéficient d'un accès gratuit ou subventionné à une salle de sport ou à une activité basée sur le mouvement.

Conventions WellbEAing

Ces événements présentent nos programmes de santé et de bien-être.

Santé physique

Santé mentale

Plateforme de santé mentale

Cette plateforme importante donne accès à des conseils et à d'autres ressources relatives à la santé mentale.

Congé de deuil

Les employés peuvent prendre jusqu'à 20 jours de congés payés en cas de perte d'un proche.

Fiducie deuil

En cas de décès d'un employé, la famille proche peut bénéficier d'une fiducie de 25 000 \$ pour la prise en charge des enfants mineurs de moins de 18 ans survivants.

Développement et recrutement de la nouvelle génération

Nos stratégies de planification et d'embauche de talents s'alignent sur notre vision stratégique et sur nos besoins en matière d'investissement et de développement.

Nous cibons les talents qui possèdent des compétences essentielles pour l'avenir de notre entreprise et nous investissons dans le développement d'une nouvelle génération de talents diversifiée grâce nos opérations de soutien à la communauté et d'éducation dans les domaines STEAM (sciences, technologie, ingénierie, arts et mathématiques).

Recrutement en faveur de la créativité et l'innovation

Au niveau de nos communautés locales, nous interagissons avec une communauté diversifiée de leaders de nouvelle génération. Nos efforts de recrutement spécialisé visent à embaucher les meilleurs talents, en particulier dans les groupes sous-représentés : engagement stratégique auprès d'établissements d'enseignement supérieur et d'universités traditionnellement noirs, entre autres Hispanic Scholarship Fund (fonds d'éducation hispanique) et Grace Hopper Celebration.

EA propose également des programmes de stages et d'apprentissage diplômants. Au cours de l'exercice 2020, EA a embauché 224 stagiaires sur 21 sites. Parmi ceux-ci, 161 étaient admissibles à une offre d'emploi à temps plein et 41 % d'entre eux ont effectivement rejoint EA à temps plein après avoir terminé leurs études.

Girls Who Code

Notre événement Girls Who Code est destiné à former la nouvelle génération de professionnelles de la technologie. À ce jour, nous avons :

- Organisé six stages d'été de sept semaines pour apprendre à coder.
- Initié au codage plus de 550 jeunes filles.
- Cumulé plus de 1 500 heures de bénévolat pour cette initiative.

EA a rejoint le mouvement #HireMe des Girls Who Code pour offrir des opportunités professionnelles aux anciennes élèves du réseau. À ce jour, quatre anciennes élèves ont rejoint EA comme stagiaires.



Cliquez pour voir :

[Rencontrez notre stagiaire d'été : Rocio](#)

[Stagiaires-chercheuses à la GHC 2019](#)

[Grace Hopper Celebration](#)

[Vidéo Girls Who Code 2019](#)

[Girls Who Code](#)

Construction de notre vivier de talents nouvelle génération

Notre ERG BEAT! est spécialisé dans le soutien à la communauté pour dénicher des talents de nouvelle génération. Au Royaume-Uni, BEAT! a participé à des programmes pour la jeunesse visant à ouvrir les portes du milieu du jeu vidéo à des étudiants noirs, asiatiques et issus d'autres minorités. EA participe également à l'événement ColorInTech ColorCode, qui constitue pour tout le secteur technologique une source d'inspiration pour renforcer la diversité. Nous avons été la première société du secteur du jeu à participer à l'événement Your Future Your Ambition (YFYA) à Londres, qui attire plus de 1 000 étudiants intéressés par les carrières dans les domaines STEAM (sciences, technologie, ingénierie, arts et mathématiques).



Cliquez ici pour en savoir plus sur [YFYA](#) et [ColorInTech](#).



Événement Spawn Point 2019

Spawn Point

Spawn Point est un programme de soutien à la communauté créé par nos ERG BEAT! et SOMOS. Spawn Point vise à donner une chance aux lycéens des communautés sous-représentées dans le milieu du jeu vidéo. Spawn Point offre à ces jeunes une passerelle vers le secteur du jeu vidéo en répondant aux défis suivants :

- 1 Écarts en matière d'opportunités et d'investissement.
- 2 Accès aux réseaux qui favorisent l'entrée dans le secteur.
- 3 Apprentissage du développement de jeux vidéo.
- 4 Accès aux outils de base et à une expérience des affaires. ○



Partenaires Spawn Point

BLACK GIRLS CODE

Cette organisation offre aux jeunes filles de couleur (âgées de 7 à 17 ans) la possibilité d'innover dans les domaines STEAM (sciences, technologie, ingénierie, arts et mathématiques), de devenir des leaders de leur communauté et de construire leur propre avenir en partant à la découverte de l'informatique et de la technologie.

GAMEHEADS

Grâce à son travail auprès des jeunes de couleur (âgés de 11 à 25 ans) et des communautés à faible revenu, Gameheads œuvre pour la diversité et permet à de nouvelles voix audacieuses d'intégrer l'écosystème technologique.

HIDDEN GENIUS PROJECT

Cette organisation de partenariat forme et encadre des jeunes hommes noirs dans les domaines de la création technologique, l'entrepreneuriat et les fonctions de direction.



Cliquez pour voir :

[Spawn Point 2019](#)

[Black Girls Code](#)

[Gameheads](#)

[Hidden Genius Project](#)

[Rencontrez notre stagiaire d'été : Sasha](#)

Plants vs. Zombies



02

Jeu positif et communautés saines

Chez EA, nous sommes profondément engagés auprès des communautés dans lesquelles nous vivons, travaillons et jouons. Nous pensons que les jeux sont destinés au plus grand nombre et qu'ils représentent une force positive dans le monde entier. Au travers de nos jeux

et de nos services, nous défendons la cause d'un jeu positif. Dans le cadre de nos programmes communautaires, nous soutenons les organisations qui encouragent l'inclusion, l'éducation et le renforcement des communautés sous-représentées.

02

05





Rose et Diablotin de
Plants vs. Zombies



Communautés de joueurs

Chez EA, nous croyons au pouvoir du jeu positif. Faire partie d'une communauté de joueurs devrait être un loisir sûr, amusant, inclusif et exempt de toute menace. En 2020, nous avons lancé le Projet jeu positif, qui rassemble diverses ressources de notre entreprise pour aider EA et l'ensemble du secteur à concrétiser cet idéal.

Pour renforcer nos communautés, nous nous concentrons actuellement sur trois domaines principaux :

1 SÉCURITÉ EN LIGNE Nous créons des environnements sûrs, amusants et inclusifs pour nos joueurs.

2 DES JEUX SAINS Nous fournissons aux joueurs des informations sur leur engagement et des outils qui leur permettent de contrôler leur expérience.

3 FAIR-PLAY Nous utilisons des outils et des technologies pour garantir à nos joueurs une expérience de jeu agréable.



Cliquez pour voir :

[EA Play Live](#)

[Charte du jeu positif](#)

Play to Give

Nous organisons des campagnes annuelles pour défendre les causes qui nous passionnent au sein de la communauté des joueurs en général. Play to Give se déroule dans le cadre d'EA Play Live, notre conférence annuelle qui présente nos derniers jeux à plusieurs dizaines de millions de joueurs du monde entier. En 2020, nous avons versé 1 million de dollars aux organisations qui luttent contre le harcèlement en ligne, encouragent l'égalité dans les jeux et font progresser la justice raciale et sociale. Nous invitons les joueurs à donner aux organisations qui partagent notre volonté de bâtir un monde plus inclusif.



Sommet EA sur l'établissement de communautés saines

En 2019, lors de notre conférence annuelle, nous avons organisé un sommet sur l'établissement de communautés saines, qui a rassemblé plus de 200 acteurs majeurs de 20 pays, ainsi que nos propres équipes et spécialistes, pour une discussion honnête et ouverte sur la sécurité en ligne. Les participants ont partagé des histoires et des expériences, donné leur avis sur les principales politiques et propositions d'EA et discuté des moyens de travailler ensemble pour bâtir une communauté saine et accueillante. Nous communiquons régulièrement avec ces leaders communautaires dans le cadre de notre Projet jeu positif.

GAUCHE Liam Hackett, iJustine, Kristine Steimer et Brittney Brombacher rassemblés pour une table ronde.



Cliquez pour voir :

[Sommet sur l'établissement de communautés saines](#)

[Acteurs majeurs](#)

[Outil de signalement public](#)

[Charte du jeu positif](#)

Dans le cadre du Projet jeu positif, nous nous engageons à :

1 Développer des ressources qui aident les joueurs à comprendre leur rôle et leur responsabilité dans la création de communautés saines, en particulier des outils de signalement améliorés et des mécanismes de retour des joueurs dans nos jeux et nos services. Cette année, nous avons supprimé de nos jeux plus de 3 500 publications de joueurs qui utilisaient un langage inapproprié ou blessant et nous avons pris des mesures envers les créateurs de tels contenus. Nous assurons depuis une surveillance constante.

2 Mettre en œuvre des commandes de tableau de bord qui permettent aux joueurs (et aux parents) de gérer leur façon de jouer, en intégrant notamment des commandes parentales dans l'application EA Desktop. Dans FIFA, notre plus grand jeu et service, nous avons lancé un tableau de bord qui informe les joueurs de leurs habitudes de jeu et propose des commandes d'engagement supplémentaires.

3 Augmenter les investissements et les ressources pour renforcer nos technologies anti-triche et anti-fraude.

De plus, au cours des trois dernières années, nous nous sommes associés à des

campagnes comme Gamers Unite for Equal Play de Ditch the Label afin de sensibiliser les jeunes à l'importance d'un jeu sain. L'année dernière, cette campagne a touché plus de 110 000 jeunes au Royaume-Uni et aux États-Unis.

La création de communautés de joueurs saines et sécurisées est un élément fondamental de l'expérience de jeu. C'est également le meilleur moyen de fidéliser nos joueurs. La discrimination, le harcèlement, la triche et les autres comportements nuisibles n'ont pas leur place dans un jeu vidéo, c'est pourquoi nous prenons des mesures pour protéger nos joueurs, comme le rappelle notre Charte du jeu positif.

Communautés locales

Nous sommes fiers de soutenir des organismes caritatifs qui œuvrent pour l'équité et l'inclusion ; les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques ; et le renforcement des communautés sous-représentées.

Nous sommes heureux de savoir que nos jeux améliorent le quotidien de nombreux joueurs et nous sommes fiers de faire partie d'une communauté mondiale diversifiée et dynamique. Pour encourager le changement positif, nous nous engageons à améliorer l'accès aux jeux pour tous.

Partenariat SpecialEffect

L'équipe de thérapeutes et de spécialistes en technologie de SpecialEffect crée des configurations de commandes personnalisées pour les joueurs handicapés afin que tous les joueurs puissent profiter de jeux comme FIFA et Mass Effect : Andromeda.

Partenariat AbilityPath

AbilityPath, anciennement Gatepath, transforme les handicaps en possibilités depuis plus de 100 ans. Notre partenariat dure désormais depuis plus de 20 ans. Grâce à l'aide financière et aux bénévoles d'EA, l'association a par exemple pu rénover son site de la région de la baie de San Francisco en 2019.

Solidarité avec nos communautés locales

Chez EA, nous fournissons à nos employés une multitude d'occasions de se montrer solidaires. Au cours de l'exercice 2020, 1 939 employés répartis dans 55 bureaux ont donné 18 477 heures de leur temps pour aider 1 805 organisations caritatives.

Dollars for Doers (Le bénévolat, ça paye)

Le programme Dollars for Doers d'EA soutient les employés qui font du bénévolat dans des organisations à but non lucratif. Les employés qui cumulent au moins 40 heures de bénévolat au cours de l'année peuvent faire un don de 1 000 \$ à un organisme à but non lucratif de leur choix. Au total, les employés peuvent donner jusqu'à 2 000 \$ par an dans le cadre de ce programme.



Cliquez pour voir :

[SpecialEffect](#)

[AbilityPath Hire rejoint l'équipe d'EA](#)

Programme Matching Gift (« Donnant donnant »)

Chaque fois que l'un de nos employés à plein temps effectue un don à une organisation caritative, EA verse un don d'une valeur équivalente, jusqu'à 5 000 \$ (ou équivalent). Lors des journées Giving Tuesdays (« Mardis du don »), EA double la valeur de son don.

Afin de soutenir les communautés mondiales touchées par la pandémie de COVID-19 et par l'injustice raciale et sociale, EA a également doublé la valeur de ses dons pour chaque don effectué par ses employés entre le 31 mars et le 30 juin 2020.

Congé bénévole

Les employés d'EA du monde entier ont renforcé leur soutien aux associations caritatives et aux causes qui les intéressent. Afin de soutenir les efforts des employés qui cherchent à faire une différence dans leur communauté, nous offrons chaque année jusqu'à huit heures de congé bénévole rémunéré.

Tournée mondiale EA Gives Back

La solidarité avec les communautés dans lesquelles nous vivons, travaillons et jouons est au cœur de notre culture. EA Gives Back est une expérience d'impact communautaire qui rassemble des employés pendant une journée de travail complète et rémunérée afin de finaliser des projets de bénévolat communautaires sur un site d'EA ou dans la communauté. En 2019, nous avons transformé ce programme régional en tournée mondiale, ce qui a permis à 892 bénévoles d'EA d'offrir plus de 5 600 heures de bénévolat dans les villes d'Austin, Montréal, Galway, Bucarest et Shanghai.



5,658

heures de bénévolat



892

bénévoles



26

projets de bénévolat



19

partenaires communautaires



4

domaines d'action



10

sites supplémentaires ont participé à des événements locaux

DROITE Soutien à la communauté en Espagne



[Cliquez pour voir : EA Gives Back 2019](#)



Dons dans l'Union européenne

Au cours de l'exercice 2020, les bureaux européens d'EA ont pu élargir leur influence au travers du programme EA Gives Back. Nos événements de soutien incluent :

- [Un concert caritatif pour la fondation Playing for Change](#), qui offre une éducation musicale gratuite aux jeunes à risque dans les pays en voie de développement.
- [Le partenariat Fundación ONCE vise à améliorer les conditions de vie des personnes handicapées.](#)
- [La collecte de fonds #GameBlast20 de SpecialEffect](#), qui offre un accès au jeu aux personnes en situation de handicap. ○

Titanfall



03

Investir dans la confidentialité et la sécurité

Pour établir des relations durables avec nos joueurs et nos employés, nous savons qu'il est indispensable de faire preuve de prudence et de transparence au niveau de la collecte, de l'utilisation, du partage et de la protection des informations personnelles.

EA s'engage à gérer de manière réfléchie ces informations et à mettre en œuvre des mesures conçues pour protéger les informations personnelles de nos joueurs et de nos employés.

03

05



Need for
Speed Payback



Confidentialité

Nos Principes de confidentialité mondiaux sont conformes aux principes de confidentialité reconnus dans le monde entier et sont utilisés par EA comme un cadre pour traiter les informations personnelles. Ces Principes de confidentialité encouragent la cohérence et les bonnes pratiques et confèrent une flexibilité opérationnelle à nos activités mondiales.

Notre approche

Lors de la conception de nos jeux et de nos services, nous avons toujours à l'esprit la confidentialité. Nous réfléchissons aux implications pour la protection de la vie privée à chaque étape du cycle de développement (concept, lancement, maintenance, fin de vie des anciens systèmes, etc.). Avant le lancement ou la production, notre équipe juridique examine chaque jeu ou initiative qui traite les informations personnelles des joueurs ou des

employés. Si un système utilise les données de joueurs ou d'employés d'une manière qui présente un risque accru pour la protection de leur vie privée, nous procédons à une évaluation minutieuse pour identifier les risques et les actions susceptibles de les atténuer ou de les éviter.

Chez EA, nous n'intégrons pas à nos produits et services des fonctionnalités qui permettraient à des entités, en particulier des gouvernements, de contourner ou de compromettre la sécurité de nos produits et services d'une manière contraire aux droits à la protection des données personnelles. Nous cherchons également à vous protéger contre l'accès non autorisé, l'utilisation, la destruction, la modification ou la divulgation de vos informations personnelles par le biais des procédures et des processus décrits dans notre Politique relative à la protection des données personnelles.

Divulgation coordonnée des vulnérabilités (CVD)

Dans le cadre de notre programme CVD, nous faisons appel à des chercheurs externes pour identifier et résoudre les problèmes potentiels au sein de nos produits. Nous validons les informations reçues par le biais du programme CVD, puis nous partageons les informations pertinentes auprès des intervenants internes d'EA et nous supervisons les efforts d'atténuation tactiques et stratégiques nécessaires.



Cliquez pour voir :

[Informations relatives au programme CVD](#)

[Politique relative à la protection des données personnelles](#)

Principes de confidentialité mondiaux

1 TRANSPARENCE

EA s'efforce d'expliquer ses méthodes de collecte, d'utilisation, de partage et de traitement des informations personnelles d'une manière accessible et simple à comprendre.

2 AVIS, CONSENTEMENT ET CHOIX

EA indique aux joueurs et aux employés les types de données collectées, les endroits où elles sont stockées, la manière et les raisons pour lesquelles nous les utilisons, les méthodes disponibles pour contacter EA et la marche à suivre pour exercer les droits à la protection des données personnelles. EA propose également aux individus des choix raisonnables et appropriés sur la manière dont leurs informations sont collectées et utilisées, et lorsque c'est nécessaire, obtient le consentement avant de traiter des informations personnelles.

3 DROITS À LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

EA donne à ses joueurs et à ses employés le droit d'examiner, de mettre à jour, de corriger et de demander la suppression de leurs données personnelles stockées par EA, à l'aide d'outils en libre-service ou en faisant appel à notre service client mondial (Worldwide Customer Experience) ou à notre équipe chargée de la protection de la vie privée.

4 SÉCURITÉ ET INTÉGRITÉ

EA applique des mesures destinées à protéger contre le vol, l'utilisation inappropriée ou la divulgation non autorisée des informations personnelles et favorise l'intégrité générale de ces informations ainsi que des systèmes où elles sont traitées.

5 MINIMISATION DES DONNÉES ET LIMITATIONS DE FINALITÉ

EA s'efforce de limiter le traitement des informations personnelles aux opérations pertinentes ou nécessaires pour atteindre les objectifs spécifiques divulgués à nos joueurs et à nos employés. EA supprime ou rend les données anonymes lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.

6 RESPONSABILISATION ET APPLICATION

EA fournit aux joueurs et aux employés des moyens raisonnables de régler les plaintes et les différends relatifs au traitement de leurs informations personnelles et répond rapidement aux demandes de renseignements ou aux plaintes en lien avec nos pratiques relatives aux données.

Nos Principes de confidentialité mondiaux sont conformes aux principes de confidentialité reconnus dans le monde entier et sont utilisés par EA comme un cadre pour traiter les informations personnelles.

Sécurité

Nous adoptons une approche basée sur les risques pour répondre aux menaces de sécurité, en utilisant notamment des niveaux de contrôle conçus pour défendre en profondeur tous les aspects de nos jeux, de nos services et de nos infrastructures. Notre système de gestion de la sécurité (SGS) repose sur des structures de sécurité standardisées émanant d'organisations reconnues telles que l'Organisation internationale de normalisation (International Standards Organization), l'Institut national des normes et de la technologie (National Institute of Standards and Technology) et le Centre de la sécurité sur Internet (Center for Internet Security).

Le SGS est supervisé par un membre de la direction qui dirige depuis plus de 20 ans des équipes mondiales de professionnels de la sécurité dans des entreprises à grande échelle. L'objectif de notre SGS est de protéger, détecter et répondre aux menaces de sécurité pour les activités, les services de jeux en ligne et les systèmes de paiement d'EA, mais aussi de défendre les joueurs et les employés d'EA contre les attaques. Pour ce faire, EA met en œuvre de solides pratiques et procédures internes.

Nous effectuons des évaluations internes et externes des risques pour la sécurité, nous respectons un cycle de vie de développement structuré et nous faisons appel à des équipes spécifiques pour tester continuellement nos mécanismes de défense. Nous utilisons des contrôles techniques et la formation des employés pour appliquer, surveiller et encourager la conformité aux pratiques et aux procédures internes. Tous les employés d'EA doivent suivre une formation annuelle obligatoire. Cette formation améliore les performances de l'organisation en matière de sécurité et permet aux employés de protéger les ressources et les infrastructures d'information.

EA applique également des contrôles et des procédures conçus pour évaluer et atténuer les risques lorsque des tiers accèdent à des informations, des ressources ou des données confidentielles. Par exemple, l'équipe de sécurité d'EA effectue une évaluation des risques de sécurité relatifs aux processus et aux procédures tiers ayant accès aux données personnelles des joueurs ou des employés. Les risques de sécurité sont soit éliminés, soit officiellement documentés. Dans certains cas, nous pouvons décider de mettre un terme à la relation commerciale.

EA conclut également des accords contractuels avec les processeurs de données tiers qui répondent aux mesures conçues pour protéger les ressources et les données d'EA. Si des tiers traitent les informations personnelles de joueurs ou d'employés dans l'Union européenne ou dans l'espace économique européen, EA conclut avec ce tiers un accord qui régit les conditions d'utilisation de ce traitement de données. ○

Le système de gestion de la sécurité (SGS) d'EA repose sur des structures de sécurité standardisées émanant d'organisations reconnues telles que l'Organisation internationale de normalisation (International Standards Organization), l'Institut national des normes et de la technologie (National Institute of Standards and Technology) et le Centre de la sécurité sur Internet (Center for Internet Security).



04

Protection de l'environnement

Le réchauffement climatique est un défi majeur qui nécessite une réponse globale de tous les membres de la société. Nous contribuons à la lutte contre le réchauffement climatique et nous

prenons des mesures pour appliquer les recommandations du TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).

04 / 05





Opérations durables

Nous avons pour ambition d'améliorer la durabilité de nos activités commerciales dans trois domaines clés :

- 1** Réduction de notre empreinte carbone en matière de livraison de jeux et de services.
- 2** Prises de décision respectueuses de l'environnement dans nos bureaux.
- 3** Gestion de l'utilisation de l'énergie et de l'eau dans nos bureaux et nos centres de données.

En outre, nous cherchons en permanence à intégrer la durabilité environnementale dans tous les autres domaines. Au cours de l'exercice 2020, nous avons créé une structure de gouvernance qui permettra

d'identifier les opportunités et les risques relatifs au climat pour les activités d'EA. Sur la base des recommandations du TCFD et du rapport du World Resources Institute sur les gaz à effet de serre (GES), nous avons également identifié les principales sources de GES de niveau 1 et 2.

Nos émissions de niveau 1 proviennent essentiellement de la consommation de carburant dans les bureaux et les centres de données d'EA et des émissions fugitives dues aux fuites de réfrigérant. Nos émissions de niveau 2 proviennent de la production d'électricité sur laquelle EA dispose d'un contrôle opérationnel, principalement dans nos bureaux et nos centres de données.

GAUCHE ET DROITE

Les Sims



Bénéfices de notre transformation numérique en matière de durabilité

Grâce à notre transition numérique continue, nous avons grandement réduit les risques environnementaux et climatiques associés à la création de produits physiques. Au cours de l'exercice 2020, nous estimons que 49 % de nos jeux ont été téléchargés en version numérique (estimation basée sur les unités vendues sur Xbox One de Microsoft et sur PlayStation 4 de Sony), contre seulement 33 % au cours de l'exercice 2017.

Utilisation des centres de données

Les joueurs téléchargent de plus en plus nos jeux au format numérique et utilisent des services en ligne conçus pour développer et améliorer les jeux. Ces services en ligne nécessitent un hébergement prolongé. Ce changement fondamental a accru la dépendance de notre entreprise à l'égard de la puissance informatique et des ressources associées.

Une stratégie de centres de données robuste

Nous mettons actuellement en œuvre des stratégies pour stimuler l'efficacité dans nos centres de données sur lesquels nous avons le contrôle opérationnel, ainsi que pour travailler avec des partenaires d'hébergement et des partenaires cloud qui se sont engagés à alimenter leurs centres de données avec des énergies renouvelables. Nous nous efforçons de créer une approche holistique de la gestion des centres de données qui respecte les principes suivants :

1 Gérer directement l'utilisation d'énergie dans les centres de données appartenant à et gérés par EA, soit environ 2 500 serveurs.

2 Continuer à consolider les centres de données gérés par EA pour réduire le nombre de sites et à collaborer avec des fournisseurs capables d'offrir un accès fiable à nos jeux et à nos services tout en utilisant des énergies renouvelables. D'ici 2026, plusieurs de nos centres de données gérés par EA seront alimentés à 100 % par des énergies renouvelables.

3 Exploiter des centres de données dans le cloud afin de réduire notre nombre de centres, d'améliorer notre efficacité et de réaliser des économies d'échelle. Deux de nos principaux fournisseurs cloud alimentent leurs centres de données avec plus de 50 % d'énergies renouvelables.

Utilisation de l'eau dans les centres de données

Selon le World Resources Institute, les centres de données gérés par EA sont situés dans des zones où le stress hydrique est faible et les centres de données appartenant à EA se trouvent dans des zones urbaines majeures où les risques liés à l'eau sont plus élevés.

100 %

de l'énergie utilisée par l'un de nos principaux fournisseurs cloud est compensée par des crédits d'énergie renouvelable certifiés.



Structure de propriété des centres de données EA

CENTRES APPARTENANT À EA

Centres de données appartenant à EA et situés dans des bureaux EA.

CENTRES GÉRÉS PAR EA

Centres de données situés sur des sites tiers mais appartenant à EA et sur lesquels EA dispose d'un contrôle opérationnel.

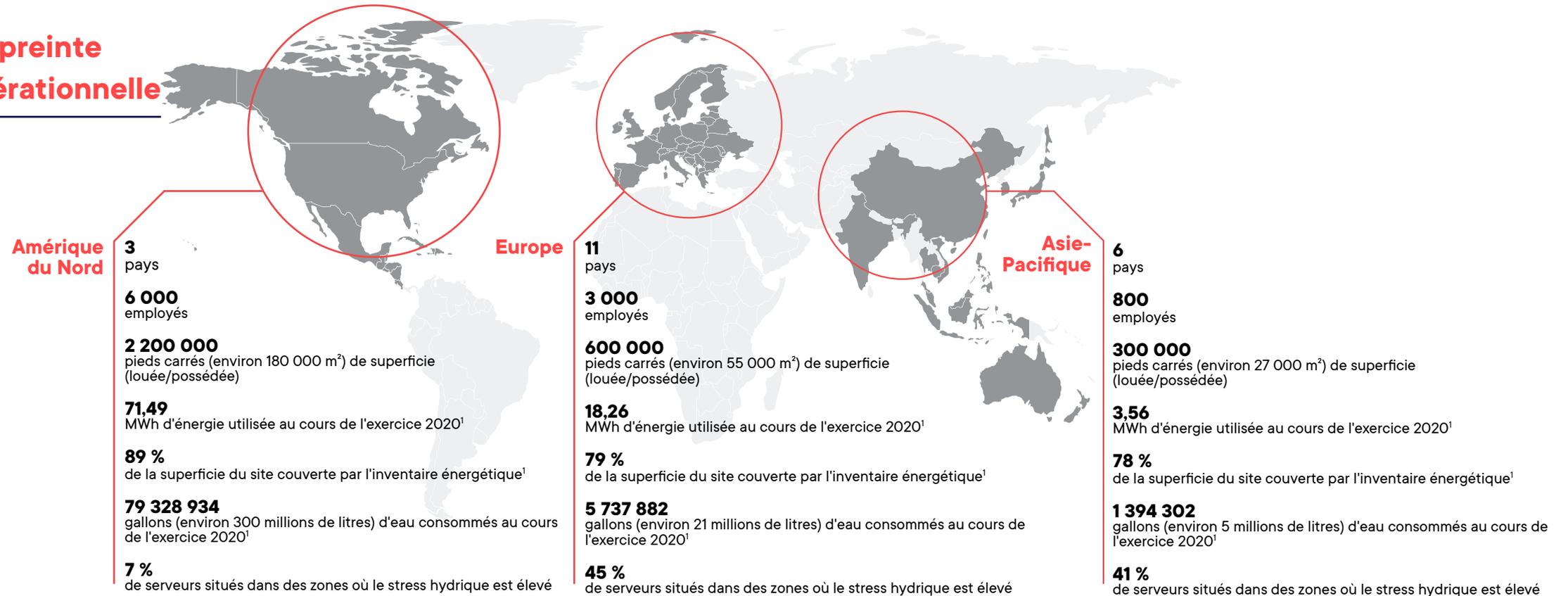
FURNISSEURS D'HÉBERGEMENT

Centres de données situés sur des sites tiers et gérés par des fournisseurs tiers.

CLOUD

Centres de données situés sur des sites tiers, gérés par des fournisseurs tiers et utilisés de manière ponctuelle.

Empreinte opérationnelle



Monde



¹ Les inventaires des ressources en énergie et en eau couvrent les propriétés possédées et louées, centres de données appartenant à EA inclus ; ils ne couvrent pas l'utilisation d'énergie et d'eau dans les centres de données gérés par EA, les fournisseurs d'hébergement ou les centres de données dans le cloud.

Durabilité sur le lieu de travail

Fin 2019, 46 % de nos employés évoluaient dans des espaces de travail certifiés LEED (ou autre certification écologique équivalente). Nous avons pris des mesures pour réduire notre consommation d'énergie et d'eau ; utiliser des produits respectueux de l'environnement ; encourager la réduction et le recyclage des déchets ; sensibiliser et éduquer les employés aux problèmes de durabilité ; employer des fournisseurs de services de nettoyage verts et des sociétés d'aménagement paysager durables ; éliminer les bouteilles d'eau à usage unique ; et utiliser des produits compostables à 100 %.

L'impact de ces mesures s'est particulièrement fait ressentir sur nos deux sites principaux : notre siège social mondial à Redwood Shores, en Californie, et nos studios et bureaux à Burnaby, en Colombie-Britannique. Sur les sites que nous louons, nous travaillons avec les propriétaires et les responsables pour réduire au maximum notre impact.

REDWOOD SHORES

BURNABY

	REDWOOD SHORES	BURNABY
Énergie et construction verte	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction annuelle de 550 000 kWh grâce aux commandes à fréquence variable pour la climatisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction annuelle de 829 000 kWh grâce à l'installation d'ampoules LED, à l'harmonisation de la tension et aux balayages lumineux automatisés.
Transport	<ul style="list-style-type: none"> • 59 stations de chargement pour véhicules électriques (VE). • 117 VE possédés par des employés. • 80 000 déplacements de véhicules en moins au cours de l'exercice 2020 grâce à la navette gratuite pour les employés. 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 stations de chargement pour véhicules électriques (VE). • 60 VE possédés par des employés. • Les employés bénéficient de subventions pour les transports publics, de parkings de covoiturage et de programmes de partage de voiture sur site.
Eau	<ul style="list-style-type: none"> • 5 millions de gallons (environ 19 millions de litres) d'eau recyclée utilisés chaque année pour l'aménagement paysager. • Utilisation de plantes résistantes à la sécheresse pour l'aménagement paysager. • Toilettes à faible débit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous continuons d'évaluer nos efforts visant à réduire notre consommation d'eau, comme l'utilisation de plantes résistantes à la sécheresse et les toilettes à faible débit.
Déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 4,5 tonnes de déchets ont évité de finir à la décharge grâce au recyclage et au compostage. 	<ul style="list-style-type: none"> • 90 % (environ 240 tonnes) de déchets ont évité de finir à la décharge grâce au recyclage et au compostage. • Environ 2,5 tonnes de déchets électroniques ont évité de finir à la décharge.

Chaîne d'approvisionnement

En plus des efforts de durabilité dans nos bureaux, nous faisons des choix respectueux de l'environnement tout au long de notre chaîne d'approvisionnement pour nos produits sous emballage. Voici quelques-unes de nos récentes réalisations :

- 1 Imprimer les mentions légales sur la quatrième de couverture des jeux, ce qui représente une économie d'environ 110 tonnes de papier par an.
- 2 Supprimer l'utilisation des présentoirs, en particulier le matériel de banderolage.
- 3 Réduire la production de présentoirs au détail de 70 % par rapport à la production historique maximale.
- 4 Expédier les commandes dans du carton ondulé, ce qui représente une économie d'environ 4,5 tonnes de carton par an.
- 5 Utiliser des coussins d'air biodégradables pour emballer nos produits, ce qui représente une économie d'environ 2 tonnes de papier par an.
- 6 Utiliser des fournisseurs d'impression certifiés par le Forestry Stewardship Council, la Rainforest Alliance et la Sustainability Forestry Initiative.

Gestion de l'équipement informatique en fin de vie

Lorsque notre équipement informatique devient obsolète, nous participons autant que possible à des programmes qui garantissent un processus de fin de vie responsable, en particulier ceux qui font don de l'équipement technologique à des organisations éducatives et à but non lucratif. Lorsqu'un don n'est pas possible (problèmes de sécurité ou équipement trop endommagé), nous recyclons l'équipement correctement.

Les déchets électroniques peuvent contenir des substances dangereuses comme le mercure et le plomb qui peuvent s'écouler dans l'environnement par les décharges et donc nuire à la qualité de l'eau et à la santé humaine. Nos équipements technologiques désactivés (serveurs, ordinateurs, ordinateurs portables et écrans) sont recyclés pour récupérer les métaux et les autres composants réutilisables avant leur élimination selon un processus respectueux de l'environnement.

Nous participons autant que possible à des programmes qui garantissent un processus de fin de vie responsable pour notre équipement informatique.

Conformité environnementale

Nous contrôlons continuellement notre conformité à toutes les lois et réglementations environnementales. Nos opérations n'ont fait l'objet d'aucune controverse environnementale importante et nous n'avons jamais subi d'amendes ou de pénalités environnementales. De plus, nous respectons l'ensemble des permis, des normes et des règlements relatifs à la qualité ou à la quantité d'eau dans nos installations.

05

Amélioration de la gouvernance d'entreprise

EA respecte les règles de gouvernance d'entreprise des lois applicables ainsi que les normes de gouvernance du NASDAQ. Notre Code de conduite global et notre Politique relative au respect en milieu de travail s'appliquent à tous les employés, responsables et directeurs, nouvelles recrues incluses. Toutes ces personnes doivent lire et signer le Code de conduite global avant

de commencer à travailler chez EA. Nos employés doivent certifier chaque année qu'ils ont suivi et continueront de suivre le Code de conduite global et, tous les deux ans, effectuer une formation sur ce Code. Notre outil en ligne Raise A Concern permet aux employés et aux tiers de signaler les infractions potentielles, qui font ensuite l'objet d'une enquête.





Raise A Concern

Chez EA, nous sommes convaincus que pour créer un milieu de travail inclusif et productif, chaque employé doit pouvoir s'exprimer sans craindre de représailles. L'outil en ligne Raise A Concern d'EA permet aux employés et aux tiers d'exprimer leurs inquiétudes, qui remontent ensuite par les canaux appropriés. Les employés peuvent également signaler leurs inquiétudes directement à leur responsable, à leur partenaire RH ou People Practices ou directement à l'équipe People Relations en utilisant un numéro de téléphone et une adresse e-mail dédiés.

GAUCHE Les Sims



[Cliquez pour voir les pratiques de gouvernance d'EA dans notre Déclaration de procuration 2020.](#)

Éthique et anti-corruption

Nous nous engageons à agir équitablement et de façon éthique, partout et avec tous nos interlocuteurs. Nous avons mis en place des pratiques et des procédures conçues pour promouvoir la conformité aux lois et aux réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption, en particulier la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act, la loi britannique Bribery Act et toutes les autres réglementations nationales et locales des pays où nous avons des activités. Notre politique anti-corruption s'applique aux employés comme aux dirigeants et l'avocat général d'EA supervise la conformité. Les agents ou les consultants qui représentent EA doivent également respecter ces normes lorsqu'ils effectuent des affaires avec ou au nom d'EA.

Nous pouvons demander un questionnaire écrit ou procéder à un examen de diligence raisonnable avant de commencer ou de renouveler une relation d'affaires supérieure à un certain seuil monétaire auprès de personnes ou d'entreprises dans des pays où le risque de corruption est élevé, tel que déterminé par l'indice de perception de la corruption.

Au cas par cas, nous pouvons également demander un questionnaire écrit et/ou procéder à un examen de diligence raisonnable avant de commencer ou de renouveler une relation d'affaires inférieure à notre seuil monétaire interne ou dans des juridictions à faible risque.

Tous les vice-présidents et les postes supérieurs sont tenus de suivre une formation anti-corruption en ligne. Dans les juridictions qui présentent un risque accru de corruption, comme la Chine, tous les employés d'EA doivent suivre cette formation. Certains autres employés doivent suivre la formation en fonction de la nature de leurs interactions avec des tiers, de leur rôle ou de leur ancienneté. Les infractions à la politique anti-corruption d'EA sont signalées par l'intermédiaire de l'outil en ligne Raise A Concern ou de mécanismes de signalement internes. Les employés peuvent également consulter des spécialistes sur des questions potentiellement liées à la corruption.



Droits de la personne

Nous nous engageons à promouvoir et à protéger les droits de la personne. Notre Déclaration mondiale des droits de la personne décrit nos engagements dans ces domaines et s'applique partout où nous faisons des affaires. Cette déclaration est conforme à la plupart des principes communs qui figurent dans le Pacte mondial de l'ONU et dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Le Comité de candidature et de gouvernance (Nominating and Governance Committee) d'EA supervise la Déclaration mondiale des droits de la personne de l'entreprise.

Marketing éthique

Nous nous engageons à commercialiser nos jeux et nos services d'une manière honnête et précise qui ne risque pas d'induire les consommateurs en erreur. Nous signalons clairement notre publicité et nous demandons à nos partenaires tiers comme les influenceurs et les streamers de signaler tout partenariat avec EA.

Plaidoyer politique

Nous nous engageons dans des discussions et des processus politiques importants pour notre entreprise et nos clients. Nous nous efforçons d'aider les décideurs à comprendre nos produits et nos activités. EA ne verse aucune contribution politique directe à des candidats, des partis, des comités ou à des entités IRC section 527 et ne participe pas à des activités visant à influencer les résultats de campagnes ou de dépouillement des bulletins.

EA ne finance pas directement les dépenses indépendantes ou les communications électorales, telles que définies par la loi. EA ne verse pas aux organismes exonérés de la taxe 501(c)(4) de paiements que le bénéficiaire pourrait utiliser à des fins politiques. Nous n'avons pas de comité d'action politique. Notre Political Activities Statement (déclaration d'activité politique) décrit en détail notre engagement dans le processus politique. ○



Cliquez pour voir :

[Déclaration mondiale des droits de la personne](#)

[Déclaration d'activité politique](#)

Déclarations prospectives

Ce rapport contient des déclarations prospectives concernant des événements à venir ou les performances futures d'EA. Nous utilisons des mots comme : anticiper, croire, attendre, compter, estimer, planifier, prédire, chercher, tenter, peut, pourrait, devrait, objectif, ambition (ainsi que la forme négative de ces termes), futur, avenir et d'autres expressions similaires pour identifier les déclarations prospectives.

Une déclaration prospective est une déclaration faisant référence à nos performances futures ; aux tendances de notre activité ; aux projections des marchés en rapport avec notre activité ; aux futurs programmes, pratiques et objectifs sociaux, environnementaux et de gouvernance ; à des événements incertains ou à des hypothèses ; et à toute autre opinion relative à des événements ou des conditions futur(e)s. Les déclarations prospectives ne sont pas des garanties de performance future et reflètent les attentes actuelles de la direction.

Nos performances réelles peuvent différer sensiblement de ce qui est énoncé dans les déclarations prospectives. Des informations sur les facteurs qui pourraient affecter nos performances sont comprises dans les formulaires 10-K, 10-Q et 8-K ainsi que dans les autres documents que nous déposons auprès de la Securities and Exchange Commission de temps à autre. Ces documents sont disponibles sur notre site de relations investisseurs. Nous n'avons aucune obligation de réviser ou de mettre à jour une déclaration prospective pour quelque raison que ce soit, sauf si la loi l'exige.



[Cliquez pour voir notre site de relations investisseurs.](#)



Battlefield V



Annexe



Le tableau suivant indique où trouver les différentes statistiques du Sustainability Accounting Solutions Board dans le rapport d'impact 2020.



Services logiciels et informatiques : norme comptable de durabilité

SUJET	INDICATEUR DE COMPTABILITÉ	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	RÉPONSE DONNÉES EA	RÉFÉRENCE
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	<p>1. Total de l'énergie consommée.</p> <p>2. Pourcentage d'électricité en réseau.</p> <p>3. Pourcentage d'électricité renouvelable.</p>	Quantitatif	Gigajoules (GJ), pourcentage (%)	TC-SI-130a.1	<p>1. 264 GJ pour l'exercice 2020 (gaz naturel et électrique), soit environ 87 % de la superficie de notre installation et environ 2 500 serveurs situés dans nos bureaux.</p> <p>2. Toute l'énergie utilisée dans nos installations est achetée auprès du réseau électrique.</p> <p>3. D'ici 2026, la majorité de nos centres de données gérés par EA seront alimentés à 100 % par des énergies renouvelables.</p>	« Empreinte opérationnelle » à la page 32
	<p>1. Total de l'eau prélevée.</p> <p>2. Total de l'eau consommée, pourcentage dans les régions où le stress hydrique est élevé ou extrême.</p>	Quantitatif	Milliers de mètres cubes (m ³), pourcentage (%)	C-SI-130a.2	<p>1. Total de 249 654 m³ d'eau utilisée au cours de l'exercice 2020, soit environ 87% de la superficie de notre installation.</p> <p>2. Aucun de nos centres de données gérés par EA n'est situé dans une zone où le stress est élevé. Environ 18 % de nos serveurs sont situés dans des bureaux en zone métropolitaine où le stress hydrique est élevé ou extrême.</p>	« Empreinte opérationnelle » à la page 32
	Discussion de l'intégration des considérations environnementales dans la planification stratégique des besoins des centres de données.	Discussion et analyse	N/A	TC-SI-130a.3	Nous mettons en place des gains d'efficacité dans les centres de données où nous contrôlons nos opérations et nous exploitons des stratégies d'énergies renouvelables pour nos partenaires d'hébergement et nos partenaires cloud gérés par EA.	« Une stratégie de centres de données robuste » à la page 31
Protection de la propriété intellectuelle et comportement compétitif	Montant total des pertes financières découlant d'une procédure juridique associée à des règlements sur les comportements anticompetitifs.	Quantitatif	Monnaie de présentation	TC-SI-520a.1	Zéro. Les procédures judiciaires matérielles sont divulguées dans nos dossiers de la SEC.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)

SUJET	INDICATEUR DE COMPTABILITÉ	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	RÉPONSE DONNÉES EA	RÉFÉRENCE
Confidentialité des données et liberté d'expression	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la protection de la vie privée des utilisateurs.	Discussion et analyse	N/A	TC-SI-220a.1	EA s'engage à commercialiser ses jeux et ses services d'une manière honnête, précise et non trompeuse.	« Marketing éthique » à la page 37 « Principes de confidentialité mondiaux » à la page 26 Politique relative à la protection des données personnelles et aux cookies
	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires.	Quantitatif	Nombre	TC-SI-220a.2	Notre Politique relative à la protection des données personnelles et aux cookies décrit nos normes et nos actions spécifiques.	« Principes de confidentialité mondiaux » à la page 26 Politique relative à la protection des données personnelles et aux cookies
	Montant total des pertes financières découlant d'une procédure juridique associée à la protection de la vie privée des utilisateurs.	Quantitatif	Monnaie de présentation	TC-SI-220a.3	Consultez nos dossiers pour toute procédure juridique importante.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)
	1. Nombre de demandes d'application de la loi relatives aux informations des utilisateurs. 2. Nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées. 3. Pourcentage débouchant sur une divulgation.	Quantitatif	Nombre, pourcentage (%)	TC-SI-220a.4	Notre Politique relative à la protection des données personnelles et aux cookies décrit la manière dont nous traitons les demandes d'application de la loi.	Politique relative à la protection des données personnelles et aux cookies
	Liste des pays où les produits ou services essentiels font l'objet d'un suivi, d'un filtrage de contenu, d'une censure ou d'un blocage requis par le gouvernement.	Discussion et analyse	N/A	TC-SI-220a.5	Notre Contrat utilisateur décrit la législation applicable et les pratiques de divulgation relatives à l'accès aux produits logiciels et à leur utilisation.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)
Sécurité des données	1. Nombre de violations de données. 2. Pourcentage comportant des informations personnelles identifiables (PII). 3. Nombre d'utilisateurs affectés.	Quantitatif	Nombre, pourcentage (%)	TC-SI-230a.1	Consultez la section de notre rapport Investir dans la confidentialité et la sécurité. Les événements matériels de sécurité des données sont divulgués dans nos dossiers de la SEC.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)

SUJET	INDICATEUR DE COMPTABILITÉ	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	RÉPONSE DONNÉES EA	RÉFÉRENCE
Sécurité des données	Description de l'approche pour identifier et traiter les risques de sécurité des données, en particulier l'utilisation de normes de cybersécurité tierces.	Discussion et analyse	N/A	TC-SI-230a.2	Consultez la section de notre rapport Investir dans la confidentialité et la sécurité.	« Divulcation coordonnée des vulnérabilités (CVD) » à la page 25 « Sécurité » à la page 27
Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre mondiale diversifiée et compétente	Pourcentage d'employés qui sont : 1. Des ressortissants étrangers. 2. Basés à l'étranger.	Quantitatif	Pourcentage (%)	TC-SI-330a.1	Environ 61 % de nos employés sont basés en dehors des États-Unis.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)
	Pourcentage de l'engagement des employés.	Quantitatif	Pourcentage (%)	TC-SI-330a.2	Consultez la section de notre rapport Construire des équipes saines et diversifiées.	« Écouter et améliorer » à la page 15
	Pourcentage de la représentation des genres et de la représentation raciale/ethnique : 1. Direction. 2. Équipe technique. 3. Tous les autres employés.	Quantitatif	Pourcentage (%)	TC-SI-330a.3	Consultez la section de notre rapport Inclusion et diversité : un impératif commercial.	« Inclusion et diversité : un impératif commercial » à la page 6
Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques	Quantité ou durée : 1. Problèmes de performances. 2. Interruptions de service. 3. Temps total d'indisponibilité client.	Quantitatif	Nombre, jours	TC-SI-550a.1	Pour en savoir plus sur les risques relatifs à ce sujet, consultez nos dossiers de la SEC.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)
	Description des risques relatifs à la continuité d'activité liés aux perturbations d'exploitation.	Discussion et analyse	N/A	TC-SI-550a.2	Pour en savoir plus sur les risques relatifs à ce sujet, consultez nos dossiers de la SEC.	Relations investisseurs EA (rapport annuel 10-K)



Electronic Arts Inc.
209 Redwood Shores Parkway
Redwood City, CA 94065

ea.com

ir.ea.com

