

Annexe [--]

**Déclaration de Performance Extra-Financière 2021**

## **I. Présentation de Deezer et de son modèle d'affaires :**

Les origines de Deezer remontent à 2006 lorsque Daniel Marhely et Jonathan Benassaya lancent une première plateforme, Blogmusik, permettant aux utilisateurs d'accéder à leur musique favorite à tout moment, selon leurs envies. Cette première plateforme est suivie à l'été 2007 par la naissance officielle de Deezer, premier site français d'écoute gratuite de musique en ligne à avoir conclu un accord de licence avec une société de gestion des droits d'auteur (en l'occurrence, la SACEM).

Les levées de fonds successives réalisées en 2012, 2016 et 2018 ont permis à Deezer de continuer le développement de son catalogue musical par l'acquisition de contenus toujours plus diversifiés, de poursuivre son expansion internationale, et de développer une technologie à la pointe de l'innovation.

En quelques années seulement, Deezer est devenu un des acteurs incontournables du streaming musical. Nous faisons aujourd'hui partie des quelques sociétés de la French Tech ayant accédé au statut de licorne, et avons intégré depuis 2019 l'indice Next40, lequel recense les 40 sociétés françaises ayant le potentiel de devenir des leaders technologiques de rang mondial.

Notre modèle d'affaires repose avant tout sur les liens étroits qu'entretient notre plateforme avec ses utilisateurs ainsi qu'avec la communauté des artistes et créateurs (A). Une présentation sommaire de notre modèle d'affaires figure en section (B) ci-après.

### **A- Un service tourné à la fois vers la communauté des artistes et créateurs et vers nos utilisateurs:**

Notre ambition, 15 ans après la création de Deezer, demeure inchangée : révolutionner la manière dont nous consommons la musique avec pour double objectif (i) de créer toujours plus de valeur pour les artistes et les créateurs et (ii) d'offrir la meilleure expérience possible pour nos utilisateurs.

#### ➤ Valeur apportée aux artistes et créateurs :

Après plus de deux décennies de déclin lié au piratage, l'avènement du streaming musical a permis au marché mondial de la musique enregistrée de renouer avec la croissance à compter de 2015. Son importance n'a cessé de croître au fil des années, le segment du streaming musical représentant ainsi en 2020 un total de 62,1% du marché mondial de la musique enregistrée.

En tant qu'acteur incontournable de ce secteur, Deezer joue pleinement son rôle de soutien auprès de l'industrie musicale, plus spécifiquement auprès des artistes et créateurs.

A titre d'illustration :

- Deezer est aujourd'hui le premier financeur de la création musicale en France, ayant reversé en 2021 aux ayant-droits environ 70% de son chiffre d'affaires réalisé en France (soit plus de 165 millions d'euros) ;
- A travers deux prises de participation successives menées en 2021 au capital des sociétés Dreamstage et Driift, Deezer a su saisir l'opportunité offerte par le live streaming. Ces deux plateformes ont en effet pour ambition de faire du live streaming un nouveau format de divertissement ainsi qu'un espace de création pour les artistes, leur permettant de bénéficier d'une nouvelle source de revenus dans un contexte d'annulation de nombreux concerts dû à la pandémie de COVID-19; et

- Deezer a également lancé récemment *Deezer for Creators*, une application mobile à destination des créateurs de podcasts, artistes et producteurs, leur permettant d'avoir un aperçu instantané de la performance de leurs contenus. Plus spécifiquement, cette application regroupe les tendances d'écoute, le détail des audiences ainsi que d'autres outils permettant d'optimiser la visibilité ainsi que la performance des contenus.

➤ Valeur apportée aux utilisateurs :

L'un des objectifs de Deezer est de créer la meilleure expérience d'écoute et de découverte musicale possible pour nos utilisateurs. Les principales offres proposées comprennent un streaming audio de haute qualité, des recommandations et des listes de lectures personnalisées proposées par un algorithme propriétaire, *Flow*, dont les propositions peuvent désormais être adaptées à l'humeur de l'utilisateur (*Flow Moods*).

L'application permet également l'écoute hors connexion par le biais du téléchargement préalable de morceaux et de playlists, le streaming avec affichage simultané des paroles (*Lyrics*) et d'autres fonctionnalités permettant de reconnaître et d'ajouter à ses favoris une chanson diffusée sur un appareil extérieur (*SongCatcher*) ou sur une radio retransmise par Deezer (*Radio Fingerprinting*).

Enfin, la bibliothèque musicale de Deezer est complétée par une offre croissante de contenus audio adjacents, notamment des podcasts et, en Allemagne, des livres audio.

En termes de proposition d'abonnement, le service phare de Deezer est l'abonnement *Premium*, qui offre aux abonnés la gamme la plus complète de contenus audio de haute qualité et personnalisés, sans interruption publicitaire. Ce dernier est complété par d'autres offres, notamment un abonnement *Famille* permettant l'écoute simultanée du même abonnement par six utilisateurs d'une même famille, ou encore l'abonnement *Etudiant* permettant de bénéficier d'une offre similaire à l'abonnement *Premium* à un prix plus accessible.

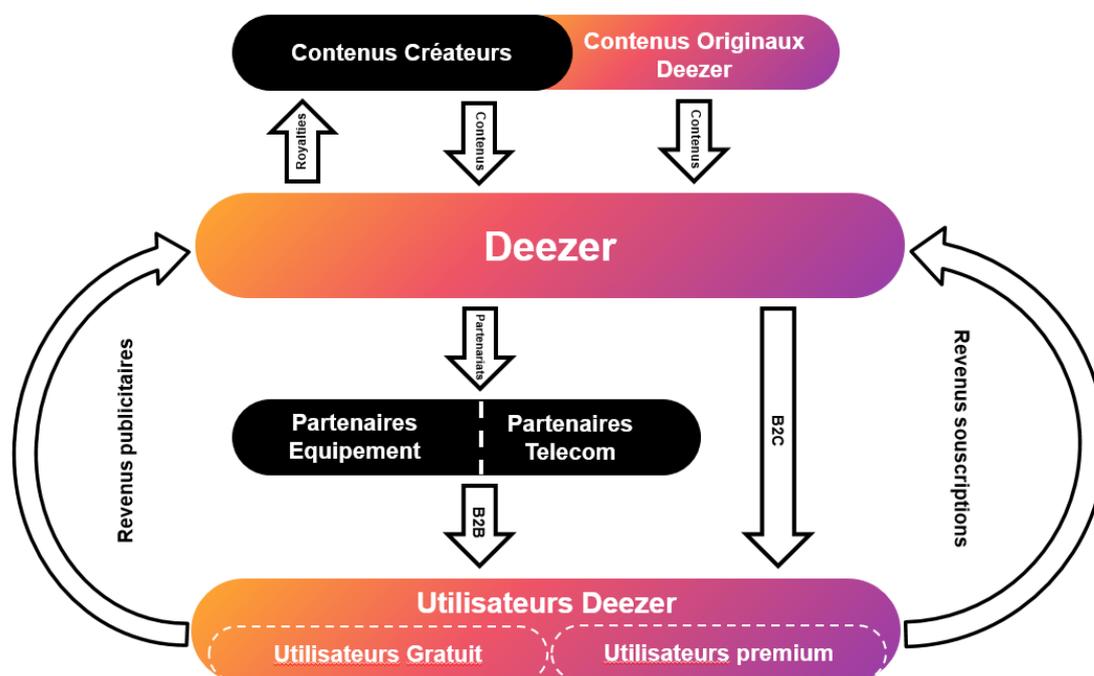
Deezer propose également une offre de service financée par la publicité, entièrement gratuite pour le consommateur. Toute personne disposant d'un accès internet peut ainsi avoir accès à l'intégralité du catalogue musical de Deezer et à la plupart des fonctionnalités existantes de l'application.

Afin d'améliorer l'expérience utilisateur, l'application présente l'atout unique d'être intégrée aux appareils de plus de 80 marques grand public, permettant aux utilisateurs d'écouter leur contenu préféré sur des enceintes intelligentes, des assistants vocaux, des montres ou des téléviseurs intelligents, des voitures connectées, des smartphones, des ordinateurs portables et des tablettes.

Enfin, Deezer fait preuve d'une grande flexibilité en s'adaptant aux habitudes des consommateurs et aux interfaces de ses partenaires télécoms et média, tel qu'Orange en France, TIM au Brésil et RTL en Allemagne. Cette flexibilité a notamment permis l'intégration du service de Deezer dans l'application RTL+ et des services sur mesure tels que Deezer Go, développé pour l'opérateur mobile TIM.

## B- Présentation sommaire de notre modèle d'affaires :

Notre modèle d'affaires peut être présenté de manière schématique ainsi qu'il suit :



## II. La RSE chez Deezer

Au-delà des critères financiers, qui restent un paramètre déterminant d'évaluation de notre performance, nous nous efforçons de placer au cœur de nos préoccupations quotidiennes un certain nombre de considérations extra-financières. En tant que compagnon musical, nous nous tenons aux côtés de nos utilisateurs de manière quotidienne depuis 15 ans, en moyenne plus d'une heure par jour. Nous avons conscience de l'influence qui est la nôtre, et des responsabilités qui en incombent. Nous nous astreignons par conséquent à être chaque jour plus transparent et plus respectueux de la société dans laquelle nous évoluons.

Ainsi, depuis la création de Deezer, les considérations de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et notamment les problématiques environnementales, sociétales et de gouvernance sont au centre de nos préoccupations. Cela se reflète notamment dans nos valeurs d'entreprise. Nous avons ainsi développé une démarche RSE à notre image, à savoir innovante (« *Just hack It* »), inspirante (« *We are P.O.P* »), collective (« *One for All* ») et ambitieuse (« *Believe in Better* »).

Afin d'établir cette seconde partie de notre Déclaration de Performance Extra-Financière 2021 (DPEF), nous avons procédé à la revue des principaux risques extra-financiers propres à notre activité en tenant compte de leur matérialité et de leur pertinence pour le groupe. Les risques identifiés ont ensuite été répartis en fonction de quatre volets principaux, à savoir (A) le volet social, (B) le volet environnemental, (C) le volet gouvernance et (D) le volet parties prenantes.

## **A- « We are P.O.P » - La prise en considération des enjeux sociaux chez Deezer :**

Nous évoluons dans un environnement dynamique, créatif et en constante évolution. C'est pour cette raison que Deezer investit chaque jour dans des personnes à haut potentiel, et met en œuvre une politique RH ambitieuse. Cette ambition est au cœur de notre gestion RSE des ressources humaines qui s'articule autour de trois axes principaux, à savoir (i) une politique ambitieuse de développement et de rétention des talents, (ii) une attention particulière au bien-être physique et psychologique de nos collaborateurs, ainsi que (iii) une politique proactive et volontaire concernant les enjeux de diversité et d'inclusion.

### **i. Une politique ambitieuse de développement et de rétention des talents :**

#### ➤ Vision globale des effectifs :

Au 31 décembre 2021, Deezer comptait un total de 563 collaborateurs à travers le monde, contre 571 collaborateurs l'année précédente<sup>1</sup>.

<b>Pays</b>	<b>Effectif 2021</b>	<b>Effectif 2020</b>	<b>Variation</b>
<b>France</b>	<b>460</b>	<b>447</b>	<b>+ 3 %</b>
<b>Reste du monde</b>	<b>103</b>	<b>124</b>	<b>- 17 %</b>
<b>Total</b>	<b>563</b>	<b>571</b>	<b>- 1,4 %</b>

Cette légère diminution du nombre total de collaborateurs s'explique par le choix stratégique de notre société de se recentrer sur les marchés les plus porteurs, ce qui engendre par conséquent une diminution de 17% de nos effectifs hors France. En ce qui concerne les effectifs en France, et malgré la crise sanitaire actuelle, nous observons une croissance totale de 3 %.

La part de contrats à durée déterminée au sein du groupe Deezer en moyenne annuelle est de 2,1 % en 2021 contre 3% en 2020, ce qui reflète notre volonté de recruter prioritairement par le biais de contrats à durée indéterminée et de ne recourir au contrat à durée déterminée que pour pourvoir au remplacement temporaire d'un salarié.

La population des collaborateurs du groupe Deezer se caractérise par un âge moyen de 34 ans en 2021, ce qui est en ligne avec l'année précédente (33,6 ans). L'ancienneté moyenne des salariés est de 3,4 ans en 2021, en hausse par rapport à 2020 (2,9 ans).

L'attraction et la rétention des talents est naturellement un enjeu majeur pour Deezer, et nous faisons notre possible pour limiter le « turnover » de nos équipes qui évoluent dans un marché de l'emploi particulièrement concurrentiel. Ainsi, au cours de l'exercice 2021, 119 salariés ont quitté le groupe tandis que 115 salariés ont rejoint nos rangs, ce qui traduit un taux de « turnover » de 21,2 % en 2021 (contre 17,9 % en 2020)<sup>2</sup>.

Afin d'améliorer de manière continue la rétention de nos équipes, nous avons mis en place un système de mentoring et promovons de manière active la mobilité locale et internationale. Nous réalisons en outre des revues de performance annuelle et des entretiens de carrière avec nos collaborateurs afin de

---

<sup>1</sup> Salariés du groupe Deezer ayant conclu un contrat à durée déterminée ou indéterminée (à l'exception des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

<sup>2</sup> Le « turnover » est calculé en rapportant (i) le nombre de départs de salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée au cours de l'exercice (ii) à l'effectif moyen des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée au cours de l'exercice.

définir leur perspective d'évolution et d'épanouissement au sein du groupe. 98 salariés ont ainsi été promus sur l'année 2021, soit près d'1 salarié sur 6.

➤ Formation :

La philosophie de Deezer en matière de formation est basée sur une approche à 360 degrés, qui se fonde notamment sur un apprentissage continu des collaborateurs. Nous souhaitons que ces derniers se forment chaque jour par des canaux différents, tels que le travail en groupe, la formation interne et la formation continue classique, mais également le coaching au quotidien par leur manager.

En 2021, le nombre d'heures total de formation externe s'élevait à 5.248 heures (contre 5.895 heures en 2020). A cela s'ajoutent 880 heures de formation sur nos plateformes de e-learning en 2021 (564 heures en 2020).

Les formations accompagnent les besoins opérationnels et les priorités stratégiques et se focalisent sur deux axes principaux à savoir les langues et le management. Nous proposons également à nos collaborateurs des formations sur des thèmes variés tels que la diversité et l'inclusion, les premiers secours ou l'informatique.

➤ Rémunération :

Au cours de l'année 2021, nous avons consolidé notre politique de rémunération, pour nous assurer d'une meilleure objectivité et d'une plus grande équité entre collaborateurs. Nous avons notamment restructuré notre système de classification interne des postes pour positionner chaque salarié de manière cohérente dans l'organisation et nous sommes appuyés sur des études de rémunérations externes pour mieux calibrer les salaires de nos collaborateurs par rapport au marché, particulièrement compétitif, dans lequel nous évoluons.

➤ Relations sociales :

Conformément aux dispositions légales applicables, notre société dispose d'un comité social et économique (CSE). La direction des ressources humaines, l'équipe de direction et les représentants du personnel travaillent et communiquent aussi fréquemment que possible sur les décisions opérationnelles et organisationnelles, en toute transparence et de manière constructive et apaisée.

Deux membres du CSE assistent également aux réunions du Conseil d'administration ce qui permet d'associer les salariés aux décisions les plus stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

**ii. Bien-être physique et psychologique de nos collaborateurs :**

Nos salariés passent une part importante de leurs journées au travail, c'est pourquoi la prise en compte de leur bien-être physique et psychologique est un des piliers de notre politique RH. Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui, près de deux ans après le début de la crise de la COVID-19 qui a bouleversé nos quotidiens et redéfini notre manière de travailler.

➤ Mise en place d'une hotline psychologique :

Depuis 2020, l'ensemble des collaborateurs de Deezer dispose d'un accès gratuit et sans engagement à une assistance psychologique. Avec le soutien d'une entreprise partenaire, une hotline téléphonique a en effet été mise en place permettant un accompagnement en langue locale, 24 heures sur 24 et 7 jours

sur 7. Le recours à un prestataire tiers assure une totale confidentialité des échanges, et la garantie d'obtenir une assistance impartiale, indépendante et adaptée à la situation de chacun.

➤ Télétravail :

Dans un contexte de digitalisation croissante de la société et d'allongement des temps de transport, le télétravail constitue pour Deezer une véritable opportunité, source de plus de flexibilité et d'autonomie pour nos collaborateurs.

Nous avons ainsi capitalisé sur l'expérience acquise au cours des premiers confinements afin de formaliser en 2021 une charte relative au télétravail chez Deezer. Cette charte permet de faire bénéficier à nos collaborateurs des conditions de travail plus flexibles qu'offre le télétravail, tout en les encadrant, et de les accompagner dans la définition d'un environnement de télétravail adapté, préservant l'esprit d'équipe et la culture de l'entreprise.

Nous avons enfin versé en 2021 une allocation télétravail couvrant une partie des coûts exposés par nos collaborateurs lors des différents confinements édictés par le gouvernement français (couverture d'une partie de la facture d'électricité, de chauffage, etc.).

Ces différentes mesures ont notamment permis de lutter contre l'absentéisme, qui s'élève à 2,41% pour l'exercice 2021 (contre 2,47% en 2020).

➤ Sécurité au travail :

Chez Deezer, nous prenons la sécurité de nos collaborateurs très au sérieux. C'est pourquoi nous avons mis en place un système de gestion de crise en cas d'incendie respectant les standards de sécurité les plus élevés. Nous avons également mis à la disposition de chaque collaborateur un espace de partage contenant différentes astuces afin d'adopter la meilleure position possible d'un point de vue ergonomique lors de leur travail quotidien.

Nos préoccupations constantes pour la sécurité de nos collaborateurs se traduit par un nombre limité d'accidents du travail (4 pour l'exercice 2021, contre 2 en 2020). De même, une seule maladie professionnelle est à déplorer (en ligne avec l'exercice 2020).

➤ Autres actions en matière de bien-être des collaborateurs :

Au cours de l'exercice 2021, Deezer a inauguré la première édition de sa Well-Being Week, une semaine entière dédiée au bien-être physique et psychologique de nos collaborateurs. Lors de cet événement, de nombreuses activités ont été proposées sur la base du volontariat, avec l'intervention de participants extérieurs dans des domaines tels que la méditation ou le yoga.

Deezer promeut également le bien-être de ses salariés par la pratique d'activités sportives et culturelles à coûts réduits, notamment par le biais de subventions versées par notre CSE. Nos salariés peuvent ainsi souscrire à différents cours (pilates, boxe, théâtre, etc.) qui ont lieu dans nos locaux ou utiliser la salle de sport de notre siège pour leur pratique sportive individuelle.

### iii. Diversité et Inclusion :

Chez Deezer, notre attention est dirigée vers nos collaborateurs et nous faisons en sorte que chacun se sente pleinement épanoui dans son environnement de travail, et dans l'entreprise de manière générale. Nous faisons nos meilleurs efforts pour reconnaître, apprécier et respecter la diversité de nos employés, que nous considérons comme notre principale force.

#### ➤ Programme Diversity & Inclusion :

L'objectif de ce programme, lancé en décembre 2020, est multiple :

- Sensibiliser : créer une compréhension et une base commune par le biais d'une communication globale et d'une formation en e-learning à destination de l'ensemble de nos collaborateurs. Cette formation permet de reprendre les principes essentiels de notre programme Diversity & Inclusion, et de sensibiliser nos collaborateurs sur les comportements à éviter/à adopter ;
- Discuter : création de groupes de discussion abordant divers thèmes et situations de manière concrète. Ces groupes participent également à l'élaboration de nouvelles initiatives visant à rendre notre environnement de travail toujours plus inclusif ; et
- Agir : mise en place d'actions concrètes favorisant la diversité et l'inclusion, à la fois au sein de l'entreprise mais également dans la poursuite de notre activité au quotidien, particulièrement vis-à-vis de nos utilisateurs.

En parallèle de ce programme Diversity & Inclusion, nous menons différentes initiatives afin de soutenir la diversité et l'inclusion. En octobre 2021, nous avons par exemple reçu Florence Alix-Gravellier, médaillée olympique de tennis handisport, afin d'aborder le thème du handicap au sein de l'entreprise.

Nous sommes enfin attentifs aux inquiétudes de nos collaborateurs, et avons ainsi mis en place un outil dédié sécurisé leur permettant de partager de manière confidentielle les situations ou comportements à risque (notamment en matière de discrimination et de harcèlement).

#### ➤ Egalité femmes/hommes :

Deezer cultive une politique active en matière d'égalité femmes/hommes qui se traduit aujourd'hui par une proportion de 37% de femmes dans notre groupe en 2021 (contre 34% en 2020).

Cette sous-représentation des femmes est caractéristique de l'industrie du numérique dans laquelle nous évoluons et s'explique, notamment, par une sous-représentation des femmes au sein des écoles d'ingénieurs. Ainsi, la part des femmes ne représente que 23,3% de nos métiers technologiques et nous nous sommes donnés comme ambition de faire passer cette part à 25% au moins d'ici 2025 tout en visant à terme une stricte parité femmes-hommes sur notre effectif global. Nous sommes également particulièrement vigilants, dans le cadre de notre politique de rémunération, à assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de notre groupe.

Notre index de l'égalité femmes/hommes, dit « index Pénicaud-Schiappa » s'élève à 88 pour l'exercice 2021 (contre 89 pour l'exercice 2020) et nous nous efforçons de mettre en place chaque année les actions correctrices permettant l'amélioration de cet index.

➤ Création de contenus spécifiques :

Nous soutenons également la diversité et l'inclusion par la création de contenus exclusifs soutenant la communauté LGBTQIA+.

A titre d'exemple, l'artiste et militante transgenre Mila Jam a offert en 2021 un nouveau souffle à l'immense tube des années 80 « It's Raining Men » avec « It's Raining Them », un nouvel hymne queer aux paroles inclusives, disponible en exclusivité sur Deezer. Nous nous sommes à cet égard engagés à reverser pendant un an l'intégralité des revenus de streaming de ce titre à l'organisation caritative Gendered Intelligence. Nous nous sommes également engagés dans ce cadre à mettre à disposition de Gendered Intelligence, à titre gratuit, des espaces publicitaires sur notre plateforme dans le but de sensibiliser davantage nos utilisateurs à la diversité des genres et encourager les dons au profit de cette organisation.

A l'occasion de la dernière Pride en juin 2021, nous avons par ailleurs lancé sur notre service un univers dédié « Culture Queer », mettant à l'honneur des artistes tels que Christine and the Queens, Bilal Hassani, Hoshi et Eddy de Pretto via des playlists personnalisées, des recommandations de podcasts et des sessions live exclusives.

**B- « Believe in Better » - La prise en considération des enjeux environnementaux chez Deezer :**

Chez Deezer, nous avons fait des préoccupations environnementales un enjeu majeur de notre politique RSE. Chaque jour, nous menons des actions concrètes afin de participer activement à la sauvegarde de l'environnement. Nos objectifs en la matière visent notamment à limiter l'impact environnemental (i) de notre activité et (ii) de nos locaux.

**i. Les principaux risques environnementaux relatifs à notre activité :**

Si les activités de notre groupe ne présentent, de par leur nature, qu'un impact limité sur l'environnement, les considérations écologiques sont néanmoins au cœur de nos réflexions dans la définition de notre stratégie et la gestion de notre activité au quotidien.

Les principaux risques environnementaux identifiés en lien avec notre activité concernent notre consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre associées.

Plus concrètement, cela concerne (i) la consommation énergétique de nos data centers et (ii) les risques environnementaux relatifs à nos collaborateurs, principalement eu égard à leurs déplacements et au matériel qui leur est mis à disposition dans le cadre de leurs fonctions chez Deezer.

➤ Consommation énergétique de nos Data Centers :

Le fonctionnement de notre plateforme de streaming musical repose sur une infrastructure comprenant, à titre principal, deux data centers situés en région parisienne et appartenant à des prestataires de services externes, ainsi qu'une part de services Cloud associés à notre activité.

Cette infrastructure représentant un des impacts environnementaux principaux de Deezer, nous avons initié en 2021 la mise en place d'un suivi de la consommation énergétique de nos data centers et services Cloud, ainsi que du niveau des émissions de gaz à effet de serre et de l'empreinte carbone y afférents.

Nous avons conscience que compte tenu de la croissance continue de notre activité, il est irrémédiable que nos consommations énergétiques continueront d'augmenter à l'avenir. La mise en place d'un tel

suivi, qui sera effectif au cours de l'exercice 2022, nous permettra de suivre l'évolution des indicateurs pertinents afin de mieux maîtriser nos consommations et, dans la mesure du possible, les réduire.

➤ Les principaux risques environnementaux relatifs à nos collaborateurs :

Les actions concrètes mises en place à l'échelle de nos collaborateurs afin de réduire l'impact environnemental de notre activité sont les suivantes :

- Politique de déplacement des salariés :

Nous avons refondu en 2019 notre politique de déplacement des salariés avec un objectif simple : réduire au maximum les déplacements et être le plus neutre possible en termes d'émission de CO<sup>2</sup>.

En ce qui concerne les déplacements professionnels, nous encourageons nos collaborateurs à recourir à la visioconférence pour éviter les déplacements inutiles, notamment en avion. Si une réunion physique est strictement nécessaire, nous encourageons, dans la mesure du possible, l'utilisation du train par nos salariés.

Deezer encourage également le recours à des moyens alternatifs à l'utilisation de la voiture pour les trajets domicile-bureaux de ses salariés. Nos locaux sont ainsi situés dans des zones aisément accessibles en transports en commun, dont les frais d'abonnement sont subventionnés par l'entreprise afin de promouvoir leur utilisation. Afin de limiter l'utilisation de la voiture par les salariés, l'accès au parking du siège social est limité et est réservé en priorité aux deux-roues.

Afin de mesurer l'efficacité de cette politique de déplacement, nous suivons annuellement les distances parcourues par les collaborateurs du groupe pour leurs déplacements professionnels nationaux et internationaux. A titre d'exemple, nos collaborateurs ont parcouru 167.000 km en 2021 (contre 483.000 km en 2020). Cette diminution significative des déplacements professionnels depuis 2020 représente une économie de 261 tonnes de CO<sup>2</sup>.

- Sensibilisation des salariés aux préoccupations environnementales :

La pédagogie est certainement l'outil le plus efficace à notre disposition pour changer les habitudes de chacun.

Nous menons ainsi de manière régulière des actions d'information et de sensibilisation auprès de nos collaborateurs sur des sujets tels que la préservation de l'environnement lors du Earth Day, la gestion des denrées alimentaires lors du World Food Day, ou encore sur différentes initiatives vertes menées au sein de l'entreprise (par exemple, le financement par Deezer de ruches installées sur les « toits verts » de notre siège parisien lesquelles ont permis de sauver 40.000 abeilles).

➤ Recyclage de notre matériel informatique :

Le recyclage de notre matériel informatique, qualifié de Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE), est confié à des associations et entreprises écoresponsables, spécialisées dans le recyclage de ces déchets. Ces partenaires nous permettent d'assurer la réinsertion d'un maximum de produits sur le marché afin de lutter contre le gaspillage et favoriser l'économie circulaire.

Le matériel considéré comme obsolète, non-valorisable et non-fonctionnel est recyclé via un réseau de partenaires agréés qui s'assure du démantèlement du matériel ainsi que de la valorisation et du réemploi des matières premières.

En 2021, le recyclage de notre matériel informatique a ainsi évité l'émission de plus de 6,4 tonnes de CO<sup>2</sup>.

Outre ces actions de recyclage, nous tentons de limiter notre empreinte écologique eu égard à notre matériel informatique en souscrivant de manière systématique à des extensions de garantie afin d'étendre la durée de vie de notre matériel et de pouvoir l'utiliser pendant sa durée de vie maximum.

## **ii. Les principaux risques environnementaux relatifs à nos locaux :**

En ce qui concerne notre immobilier d'entreprise, nos efforts en matière environnementale se concentrent sur (i) nos locaux à proprement parler et (ii) la gestion et le recyclage de nos déchets.

### ➤ Nos locaux

Au cours de l'exercice 2020, nous avons déménagé notre siège social dans de nouveaux locaux situés à Paris (9<sup>ème</sup>), lesquels sont certifiés Norme Française Haute Qualité Environnementale (ou NF HQE).

Le bâtiment, qui rassemble l'essentiel des effectifs du groupe, a été conçu pour limiter son impact environnemental, notamment :

- Plusieurs « toits verts » recouverts de verdure permettent à la fois (i) le développement d'un écosystème bénéfique pour l'environnement, (ii) une meilleure isolation évitant jusqu'à 26% de perte de chauffage ou de climatisation, (iii) une réduction des émissions carbone, (iv) une meilleure gestion des eaux de pluie et (v) une amélioration de la qualité de l'air alentour ;
- Le système de chauffage, ventilation et climatisation est basé sur un puit géothermal qui utilise la chaleur du sol pour son fonctionnement, permettant ainsi de réduire la consommation énergétique des locaux ; et
- Le bâtiment est éclairé à l'aide de lumières 100% LED, très performantes d'un point de vue énergétique.

Compte tenu du caractère international de notre activité, nous disposons en outre de bureaux à l'étranger dont les principaux sont situés à Sao Paolo, Berlin et Londres, et d'un second bureau en France, à Bordeaux. Ce maillage à l'international est le résultat d'une politique de gestion des bureaux privilégiant le recours à des solutions agiles telles que le télétravail ou le co-working. Aux termes de cette politique, l'ouverture de nouveaux locaux est conditionnée à des perspectives d'activités solides dans le pays en question et à un nombre minimum de salariés rattachés à ce bureau. Dans l'hypothèse d'une ouverture de bureau dans un nouveau pays, nous nous efforçons systématiquement de choisir des espaces respectueux de l'environnement, à l'image de notre siège parisien.

Nous conduirons enfin au cours de l'exercice 2022 un audit énergétique de nos bureaux de Paris, Bordeaux, Berlin et Londres avec pour objectif d'identifier les postes énergivores, et d'y associer des solutions pour diminuer notre impact sur l'environnement et améliorer nos consommations énergétiques dans les géographies concernées.

### ➤ Gestion et recyclage de nos déchets :

En ce qui concerne tout d'abord les déchets de bureau, Deezer a mis en place plusieurs actions :

- L'élimination progressive des consommables à usage unique par la mise à disposition auprès des collaborateurs :
  - De gobelets lavables ou recyclables pouvant être nettoyés et réutilisés indéfiniment ;
  - De fontaines à eau qui, depuis leur installation en septembre 2020, ont permis d'économiser plus de 20.000 bouteilles en plastique ; et

- D'un kit de bienvenue « vert » contenant des produits écoresponsables (gourde, couverts réutilisables, batterie solaire, etc.).
- La promotion du « zéro papier » qui se traduit par une gestion à flux tendu des consommables d'imprimerie et l'absence de poubelle individuelle pour les salariés.
- La conclusion en 2021 d'un partenariat avec une entreprise française de compostage qui collecte désormais les restes alimentaires de nos collaborateurs.

La production de déchets par nos collaborateurs étant inévitable, nous associons à ces efforts en matière de gestion des déchets de bureau, une politique active de recyclage, gérée de concert avec des partenaires spécialisés, qui inclut, notamment, l'installation de bacs différenciés pour permettre le recyclage à chaque étage de nos locaux et selon les spécificités locales pour les pays autres que la France.

Enfin, et afin de limiter l'impact carbone de nos employés, une offre de cantine digitale 100% bio, zéro déchets et livraison sans émission de carbone a été mis en place pour les collaborateurs situés en Ile-de-France.

### **C- « One for All » - La prise en considération des enjeux de gouvernance chez Deezer :**

La célèbre devise des trois mousquetaires figure en bonne place parmi nos valeurs, et cela n'est pas un hasard ! Deezer cultive une véritable culture du partage et de la transparence envers ses employés. Dans un souci d'exemplarité, Deezer a mis en œuvre des plans d'actions concrets et clairs auxquels ses mandataires sociaux et ses collaborateurs doivent se conformer. La réponse à ces enjeux passe à titre principal (i) par le respect des obligations légales et réglementaires en matière de lutte contre la corruption et (ii) par la prise en compte des enjeux RSE dans la gouvernance de notre groupe.

#### **i. Le respect des obligations légales et réglementaires en matière de lutte contre la corruption :**

Selon Transparency International, la corruption a progressé en 2020 à la faveur de la pandémie de COVID-19 tandis que les efforts pour l'endiguer continuent de stagner, alimentant ainsi la défiance citoyenne. En 2021, le constat demeure malheureusement le même.

Nous avons mis en place dès 2017 un manuel de conformité décrivant les exigences et les principes fondamentaux applicables à la manière dont Deezer entend exercer son activité. La politique de Deezer en la matière consiste à maintenir le niveau le plus élevé de standards professionnels, éthiques et juridiques dans la conduite des affaires du groupe.

En effet, des pratiques commerciales responsables sont essentielles pour assurer notre compétitivité à long terme. Compte tenu de la croissance de notre entreprise, il est primordial que nous menions nos activités quotidiennes de manière éthique et responsable.

Ces standards ne peuvent être atteints et maintenus que grâce aux efforts du personnel et de l'équipe de direction de Deezer. C'est la raison pour laquelle tout manquement à notre manuel de conformité est susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Plusieurs thèmes sont abordés dans notre manuel de conformité, et notamment :

- La prévention des conflits d'intérêts :

Les salariés doivent s'abstenir de participer à toute activité qui pourrait être contraire aux intérêts de Deezer. A titre d'exemple, les salariés sont invités à ne prendre aucune mesure en leur qualité de salarié de la société en vue d'obtenir un profit personnel quelconque.

- La lutte contre la corruption :

Il est interdit aux salariés de Deezer d'offrir des articles de valeur ou toute autre forme de contrepartie (comme un pot-de-vin ou une commission occulte) à un représentant de gouvernement pour influencer ce dernier ou le récompenser pour ses actes ou agissements.

- La lutte contre le blanchiment d'argent :

Il est interdit aux salariés de Deezer de se livrer à des activités de blanchiment d'argent ou de faciliter de telles activités, et en particulier de tenter de dissimuler ou de déguiser la provenance, la propriété ou le contrôle de sommes d'argent par le biais d'opérations financières ou de transferts de fonds d'une institution financière ou juridiction à une autre.

- Le respect de la réglementation en matière de sanctions économiques :

Deezer respecte l'ensemble des réglementations nationales et internationales applicables à son activité en termes de sanctions économiques et embargos. Les salariés sont invités à ne pas traiter avec des personnes ou des entités dont le nom figure sur les listes de sanctions économiques et des procédures de vérification ont été mises en place afin de s'assurer que la société ne rentre pas en relation d'affaires avec des personnes ou entités figurant sur ces listes.

Afin d'augmenter la portée de ce manuel de conformité, nous le diffusons largement et conduisons des formations sur ces sujets sensibles, particulièrement auprès des salariés pouvant être exposés à ce type de situations (fonctions commerciales, financières ou juridiques, notamment). Le manuel de conformité est en outre communiqué à chaque nouveau salarié au moment de sa prise de fonction.

**ii. La prise en compte des enjeux RSE dans la gouvernance du groupe :**

Nous avons procédé en 2021 à la création d'un comité RSE auprès du Conseil d'administration afin de planifier et de coordonner les différentes initiatives conduites en interne en la matière, et d'instaurer un reporting efficace aux instances de gouvernance sur ces sujets.

Ce comité a notamment pour prérogatives :

- De s'assurer que les préoccupations environnementales, sociales et sociétales sont prises en compte dans la stratégie globale du groupe ; et
- De procéder à la revue des engagements du groupe en matière de développement durable.

Deezer a également procédé à la nomination d'un représentant RSE qui a pour mission la gestion des questions environnementales, sociales et sociétales au sein du groupe.

De même, quatre femmes siègent au Conseil d'administration de la société, lequel est composé de dix membres. La société se conforme à cet égard aux dispositions légales applicables en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes lesquelles exigent, compte tenu de la taille de la société, un minimum de 40% de femmes administrateurs.

## **D- « Just Hack It » - La prise en considération des enjeux de nos parties prenantes :**

De par notre activité, nous avons des relations avec une variété d'intervenants extérieurs, qu'il s'agisse de nos utilisateurs, des créateurs de contenus diffusés sur notre plateforme, de nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires ou encore de nos actionnaires et autres investisseurs. Nous nous devons d'être transparents, à leur écoute, et de refléter nos considérations et nos attentes RSE dans le cadre de nos échanges avec chacun d'entre eux.

Plus particulièrement en matière de RSE, nous avons mis en place un certain nombre de mesures qui ont trait à la gestion de la relation (i) avec nos utilisateurs et (ii) avec nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

### **i. La gestion de la relation avec nos utilisateurs :**

#### ➤ La satisfaction de nos abonnés :

Nous sommes particulièrement soucieux de la qualité de nos services et de la satisfaction de nos 14 millions d'utilisateurs. Nous menons ainsi régulièrement des enquêtes de satisfaction afin de tirer parti des retours d'expérience de nos utilisateurs et pouvoir améliorer notre offre en conséquence.

#### ➤ Protection des données personnelles :

La protection des données personnelles de nos utilisateurs est un sujet clé pour Deezer. Au-delà de la simple conformité aux obligations auxquelles nous sommes assujettis d'un point de vue juridique, nous avons à cœur de protéger la vie privée de nos utilisateurs et d'assurer la collecte, l'utilisation et la conservation de leurs données aux meilleurs standards du marché.

En interne, nous avons créé et maintenons à jour une organisation et une documentation conformes aux dispositions du Règlement général sur la protection des données (RGPD), à savoir, notamment, la nomination par notre Conseil d'administration d'un délégué à la protection des données (DPO), le maintien d'un registre des activités de traitement, l'application de politiques internes relatives à la protection des données et la réalisation d'audits réguliers.

En externe, nous nous efforçons de faire preuve de la plus grande clarté vis-à-vis de nos utilisateurs – notamment en mettant à leur disposition une politique de confidentialité expliquant en des termes simples et compréhensibles la manière dont nous utilisons leurs données – et nous traitons avec la plus grande diligence leurs demandes en ce qui concerne l'exercice de leurs droits sur leurs données.

Enfin, nous respectons scrupuleusement les standards les plus stricts en matière de traitement et protection des données personnelles, que ces standards soient issus du marché (par exemple, le Payment Card Industry Data Security Standard en ce qui concerne le traitement des données bancaires) ou que ces standards aient été définis par certains acteurs incontournables (par exemple, le Privacy Framework d'Apple).

#### ➤ Sécurité Informatique :

Le système d'information de Deezer est un patrimoine primordial, nécessaire à la conduite de son activité commerciale et à la réalisation de ses objectifs stratégiques, et soumis à d'importantes contraintes légales et réglementaires. Protéger efficacement ce patrimoine revêt une importance capitale pour Deezer.

Chaque collaborateur est ainsi soumis à une politique IT exigeante, et s'engage à utiliser les ressources informatiques mises à sa disposition de manière vigilante, sécurisée et en s'assurant en toute circonstance du maintien de la confidentialité nécessaire à la protection des intérêts du groupe.

Des actions de sensibilisations sont menées régulièrement auprès des collaborateurs de Deezer, tels que des tests de « phishing » ainsi que des formations sur des sujets d'actualité ou sur des thèmes plus spécifiques tels que les pièges à éviter au quotidien en matière de sécurité informatique.

Enfin, des audits de sécurités et des tests d'intrusion ont lieu plusieurs fois par an, qu'ils soient conduits par l'équipe de sécurité informatique de la société ou par des auditeurs externes.

**ii. La gestion de la relation avec nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires :**

Deezer apporte un soin particulier au choix de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires en appliquant des critères de sélections spécifiques à chaque relation commerciale, et en intégrant dans ce processus de sélection les considérations sociales et environnementales présentées dans cette DPEF.

A titre d'exemple, la sélection de prestataires pour toute prestation en lien avec nos bureaux comprend de manière systématique un volet RSE. Cette politique a par exemple conduit à imposer aux prestataires assurant la maintenance de nos locaux l'utilisation de produits d'entretien labélisé verts. De la même façon, nous nous assurons que nos prestataires soient en mesure de nous fournir des consommables et fournitures de bureaux fabriqués exclusivement à partir de produits recyclés.

Au cours de l'année 2021, Deezer a travaillé à l'élaboration d'une politique d'achat générale qui devrait être finalisée au cours de l'exercice 2022. Cette politique permettra de synthétiser les pratiques d'ores et déjà appliquées par nos collaborateurs et d'ériger les enjeux sociaux et environnementaux en critères déterminants de tout processus de sélection de nos fournisseurs, sous-traitants et prestataires.

\* \* \*  
\*

### Note méthodologique sur la réalisation de la Déclaration de Performance Extra-Financière

La présente déclaration de performance extra-financière a été réalisée sur la base d'un référentiel propre à Deezer, conformément aux dispositions des articles L. 225-102-1 et R. 225-105 et suivants du Code de commerce qui transposent en droit français, pour les sociétés non admises aux négociations sur un marché réglementé, les dispositions de la directive 2014/95/UE du parlement européen et du conseil du 22 octobre 2014 sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

#### Principales caractéristiques de la DPEF

**Version de la DPEF**

Première édition de la DPEF de Deezer.

**Période de reporting**

Les informations présentées couvrent la période relative à l'exercice 2021, et sont comparées aux informations relatives à l'exercice 2020.

**Périmètre de reporting**

Deezer établissant des comptes consolidés au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, la DPEF qui vous est présentée est une déclaration consolidée de performance extra-financière comprenant des données relatives aux entités incluses dans le périmètre de consolidation du groupe. Les données relatives aux entités ayant rejoint le périmètre de consolidation au cours de l'exercice 2021 ont été intégrées en fonction de leur disponibilité au moment de l'établissement de la DPEF.

Il est cependant précisé que la DPEF porte principalement sur les données relatives à la société française consolidatrice Deezer S.A., cette dernière représentant à elle seule plus de 80% du chiffre d'affaires consolidé du groupe. Ainsi, et sauf mention expresse contraire, l'ensemble des indicateurs quantitatifs porte sur le périmètre de Deezer S.A.

**Intervenants**

Le groupe a procédé à l'évaluation de ses risques et opportunités en matière de développement durable grâce au travail collaboratif entre les équipes internes, le cabinet Sylvain MARY et la société PEPS Management.

La méthodologie employée lors de l'élaboration de la DPEF a été la suivante :

- Un questionnaire a été distribué aux principaux interlocuteurs intervenant dans tout domaine ayant un impact sur les politiques et procédures RSE de Deezer, en se basant sur les référentiels du marché pertinents compte tenu de la performance, de l'activité et de la situation du groupe, pour permettre de recueillir dans un premier temps les informations nécessaires à la rédaction de la DPEF et de définir les actions engagées ainsi que les enjeux prioritaires dans chaque domaine de la RSE ;
- Des entretiens avec les salariés clés en charge des différentes thématiques RSE ont été menés afin d'évaluer les risques et opportunités en matière de RSE, et d'établir une cartographie des risques RSE et des plans d'actions associés ;

- De l'analyse de ces questionnaires et entretiens découlent les principaux risques et opportunités RSE du groupe, ainsi que les enjeux majeurs retenus dans le cadre de la DPEF 2021. Ceux-ci ont été traités par thématique et de façon globale dans le document final ; et
- Deezer a fait le choix de construire sa DPEF autour de quatre volets (social, environnement, gouvernance et relations avec les parties prenantes), en faisant mention, dans chaque partie, des principaux risques identifiés ainsi que des politiques mises en place pour les prévenir et limiter leurs impacts. Les principaux risques bruts identifiés dans ce cadre sont les suivants :

<b>Volet RSE considéré</b>	<b>Principaux risques bruts identifiés</b>
A - Volet social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque relatif à l'attraction et à la rétention des talents.</li> <li>- Risque de maîtrise des enjeux diversité et inclusion.</li> </ul>
B - Volet environnemental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque relatif à la maîtrise des consommations d'énergie.</li> <li>- Risque relatif aux émissions de gaz à effet de serre.</li> </ul>
D - Volet parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque relatif à la gestion des données personnelles.</li> <li>- Risque relatif à la sécurité informatique des infrastructures.</li> </ul>

Compte tenu de l'activité de Deezer et des informations à notre disposition, certains éléments mentionnés par les articles L. 225-102-1 et R. 225-105 et suivants du Code de commerce n'ont pas été traités au sein de la DPEF car non-applicables ou non-pertinents en l'espèce. Ces éléments sont notamment :

- Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement ;
- Les actions de lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire ; et
- Le respect du bien-être animal.

Afin de fournir une information transparente et fiable sur les problématiques RSE de Deezer, nous avons mandaté un organisme tiers indépendant (OTI) afin de mener les vérifications nécessaires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.