



OGOS 2021

Laporan Kepelbagaian & Keterlibatan Tahunan

#TogetherWeAreRiot



Bersatu Kita Ialah Riot

#TogetherWeAreRiot merupakan seruan bersatu yang mengingatkan bahawa kami memerlukan setiap Rioter untuk bekerjasama dalam merealisasikan misi kami untuk menjadi syarikat permainan yang paling fokus kepada pemain di dunia. Tema “bersatu” membawa makna yang lebih besar tahun lalu kerana kami telah menghadapi angin ribut yang belum pernah terjadi sebelum ini, dari pandemik global hingga ke pergolakan sosial, semuanya di tengah-tengah tahun terbesar kami dalam mengeluarkan permainan dan pengalaman baharu untuk para pemain. Dalam setahun yang tiada serupanya, kami sering bertukar arah dan menempuh jalan baharu, di samping tetap mengekalkan komitmen kami untuk mewujudkan budaya keterlibatan dan kekitaan sebagai keutamaan yang kian berterusan.

Kami berusaha untuk menjadikan Riot rumah, iaitu tempat Rioter dapat menyalurkan minat dan bakat mereka untuk mencipta pengalaman yang menyenangkan dan permainan penentu genre untuk para pemain. Untuk berjaya, kita mesti memupuk persekitaran yang membolehkan keterlibatan untuk mendorong kreativiti dan kesaksamaan mengaktifkan inovasi. Laporan Kepelbagaian & Keterlibatan (D&I) tahun ini memberi tumpuan kepada empat bidang utama: Orang, Proses, Produk dan Budaya.

Walaupun laporan ini tidak menyeluruh, kami telah menyertakan beberapa sorotan penting dari tahun 2020 serta beberapa pencapaian kami dari separuh tahun 2021 yang pertama. Dalam beberapa bidang, kami telah membuat kemajuan besar, tetapi dalam bidang lain kami masih dalam proses.

Namun bersama-sama, kami akan terus maju untuk memastikan tempat kerja kami menyambut baik sesiapa sahaja, iaitu semua orang dapat memberikan yang terbaik kepada pekerjaan mereka.



“

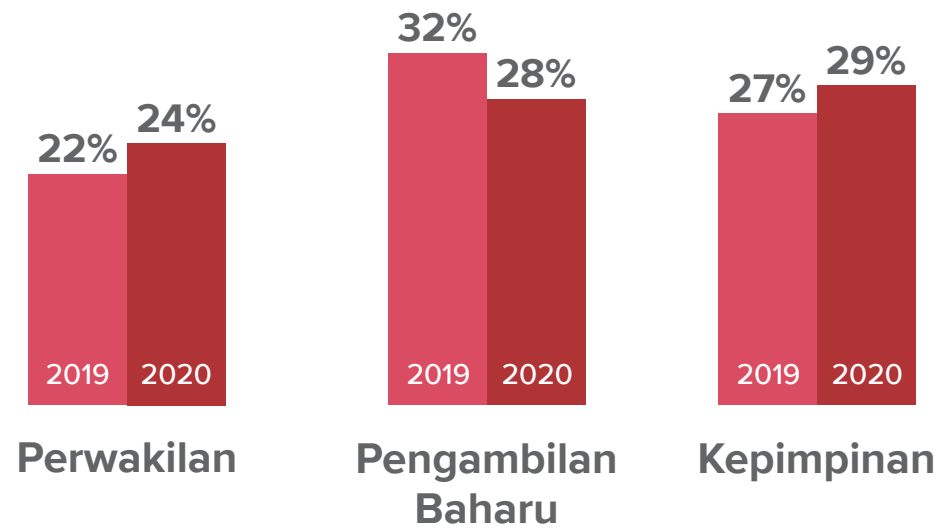
Sejak saya menyertai Riot, saya tidak pernah perlu berhubung dengan kes urusan tentang Kepelbagaian dan Keterlibatan. Sebaliknya, kami telah menumpukan perhatian kepada cara untuk memastikan bahawa D&I menjadi teras budaya kami dan sebahagian daripada DNA kami. Tahun lalu, kami telah terus membina asas kami dan membuat program baharu yang memupuk pelbagai perspektif, mengoptimumkan proses yang sedia ada untuk mendorong ke arah kesaksamaan yang lebih besar serta platform yang diperluas untuk terus menanggung tanggungjawab kami terhadap hala tujuan syarikat. Walaupun kami masih pada awal perjalanan, saya bangga dengan perkara yang telah kami lakukan sejauh ini dan tetap bertenaga untuk apa-apa yang akan datang.”

Angela R., Ketua Pegawai Kepelbagaian,
Kepelbagaian dan Keterlibatan

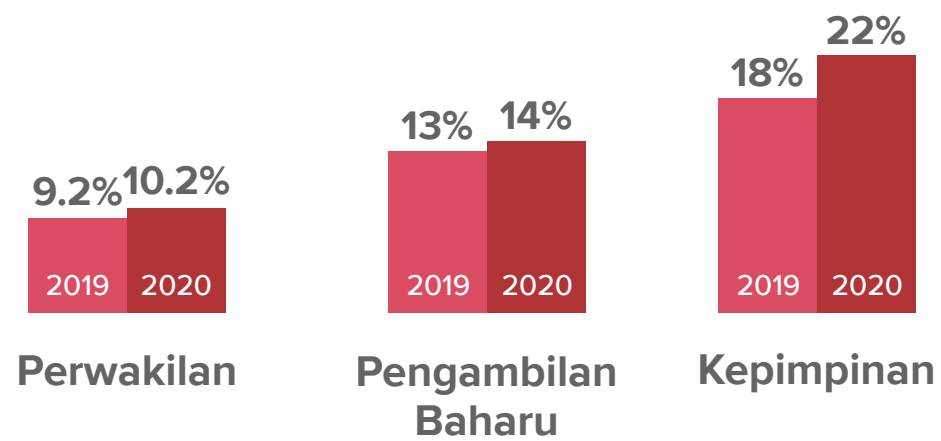
Bersatu Kita Berkembang

Mengikuti Nombor: 2019 - 2020

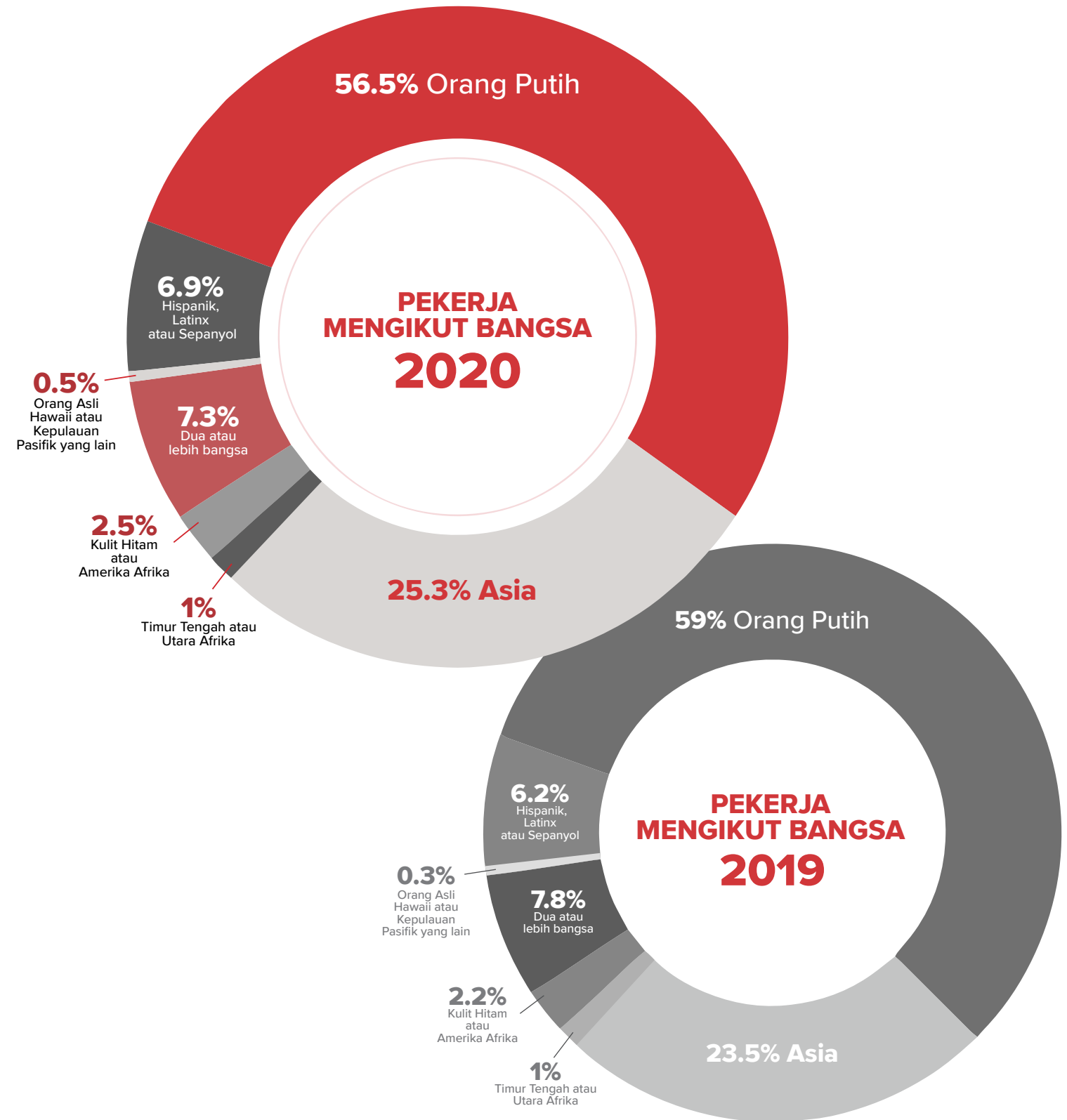
Wanita Secara Global



Minoriti Kurang Diwakili Di A.S.



Minoriti Kurang Diwakili (URM) = Orang Kulit Hitam atau Amerika Afrika, Hispanik, Latinx atau Sepanyol, dan Orang Asli Amerika dan Alaska di A.S.



Bersatu Kita Berkembang

Menarik, mengembangkan, dan mengekalkan campuran Rioter yang majmuk di semua peringkat membolehkan kami memahami dan mewakili keperluan asas pemain global kami.

Pada tahun 2020, kami mempunyai tiga misi asas: membuat kemajuan dalam perwakilan, membangun perkongsian untuk meningkatkan saluran perekrutan kami, dan membuka peluang serta membina alat pembangunan profesional bagi Rioter untuk menavigasi pertumbuhan kerjaya mereka.

Sama seperti [laporan kemajuan](#) tahun lalu, kami dengan bangganya ingin berkongsi bahawa kami sekali lagi telah meningkatkan perwakilan wanita dan golongan minoriti yang kurang diwakili (URM) di Riot. Walaupun masih ada yang harus kami lakukan—terutama di peringkat Pengarah dan ke atas—kami didorong oleh trend pengambilan pekerja dan perwakilan secara keseluruhannya.

Membina Saluran Kepimpinan Majmuk

Menyematkan D&I di Peringkat Atasan

Setiap ahli pasukan kepimpinan bertanggungjawab untuk menemu bual calon daripada pelbagai latar belakang untuk setiap jawatan peringkat kanan yang mereka ambil kerja. Sebahagiannya adalah kerana inisiatif kepelbagaian ini, kini 29% pasukan eksekutif kami ialah kaum wanita dan 22% merupakan golongan minoriti yang kurang diwakili, termasuk pengambilan kepimpinan utama di beberapa jabatan.

Menjalin Perkongsian yang Kukuh

Sepanjang tahun lalu, kami menjalin hubungan dengan pelbagai organisasi serta kolej dan universiti dengan sejarah kulit hitam (HBCU), memperkenalkan kami kepada kumpulan bakat yang baharu dan meningkatkan kemampuan kami untuk menarik calon-calon yang pelbagai. Pada tahun 2020, kami dapat memanfaatkan perkongsian tersebut untuk meningkatkan jumlah wanita dan URM dalam program latihan industri 2021 kami.



“

Saya mempunyai ramai mentor dan pengurus di Riot yang telah memberi saya banyak peluang. Semasa saya baru bermula di Riot, saya tidak mempunyai pengalaman dalam industri permainan tetapi pengurus saya tidak membiarkan faktor itu menjadi penghalang kepada potensi atau hala tuju kerjaya saya. Mereka membuka begitu banyak pintu untuk saya dan mendorong saya kepada peluang dan jalan yang tidak pernah saya fikirkan mungkin untuk saya.

Saya terasa bernasib baik kerana semasa saya di sini, saya tidak pernah terasa terdapat apa-apa hierarki dalam pasukan saya, tetapi sebaliknya saya selalu merasakan bahawa suara saya didengari dan pendapat saya dihargai. Kerja saya ini sangat penting dalam pembentukan identiti saya pada hari ini dan saya sangat bangga berada di Riot.”

Grace P., Pengurus Pengeluaran,
Wild Rift



Bersatu Kita Berkembang

Inisiatif Kepimpinan Wanita Eksekutif

Pada tahun 2020, kami melancarkan dua program kepemimpinan luaran untuk wanita di A.S. dan Eropah. Rioter telah mengambil bahagian dalam program kepemimpinan wanita eksekutif di The Wharton School of University of Pennsylvania, Yale School of Management, dan HEC Paris untuk meningkatkan kemahiran kepemimpinan mereka dan mengembangkan rangkaian luaran mereka.

Menyediakan Pembangunan Profesional untuk Rioter Wanita dan Pelbagai-Jantina

Kami mendengar daripada Rioter wanita dan pelbagai-jantina bahawa mereka mahukan peluang untuk menjadi bertambah maju, berhubung dan berkembang baik secara peribadi mahupun profesional. Kami telah mencipta Women@Riot untuk melakukan perkara tersebut—menyokong perkembangan profesional dan peribadi Rioter wanita dan pelbagai-jantina. Kami sedang membina komuniti dan program yang membolehkan para peserta mempelajari kemahiran baharu, menerima bimbingan daripada mentor dan jurulatih serta mengembangkan jaringan dan hubungan mereka.

80%

Kepuasan daripada para peserta

100%

Peserta yang merasakan program ini telah meningkatkan semangat komuniti mereka



“

Ketika mula-mula saya menyertai Riot, tidak wujud apa-apa tempat untuk membincangkan cabaran atau mencari kumpulan Rioter yang dapat dikaitkan dengan perkara yang saya alami dan memahami perspektif saya. Kini kami ada program seperti Women@Riot, iaitu kami menumpukan perhatian terhadap membina komuniti wanita yang kuat dan mencipta ruang untuk berkumpul. Sebahagian besar industri permainan ini masih berorientasikan lelaki, jadi adalah penting untuk mewujudkan tempat yang wanita dapat berasa selamat dan berbual dengan jujur tentang pengalaman mereka serta meminta nasihat sesama sendiri.



Saya gemar mendengar kisah-kisah wanita yang memberi inspirasi di sekitar Riot. Sebagai ketua Riot Forge, saya menjadikan keutamaan untuk mencapai kepelbagaian dan perwakilan dalam pasukan kami dan saya bangga bahawa separuh daripada pasukan kami ialah wanita. Memang penting bagi kami untuk memiliki kepelbagaian ini kerana kepelbagaian ini menjadikan pasukan kami lebih kuat serta membolehkan kami memahami pelbagai jenis pemain yang kami hasilkan permainan-permainan ini.”

Leanne L., Pengarah,
Ketua Riot Forge



Bersatu Kita Maju



“

Pada tahun 2020, Riot mengekalkan komitmen kami kepada keterlibatan dan kesaksamaan dalam proses-proses gaji dan bakat. Kami bangga dapat melaporkan bahawa tidak ada perbezaan yang ketara secara statistik dalam gaji untuk wanita atau golongan minoriti yang kurang diwakili. Kami juga telah membuat kemajuan dalam mengembangkan saluran bakat untuk wanita di Riot dengan menyediakan program pembangunan dan bimbingan profesional untuk wanita.”

Hollie D., Naib Presiden,
Orang

Kami sentiasa memasukkan lensa kepelbagaian dalam semua proses orang kami.

Untuk penentuan prestasi, ahli pasukan Wawasan, Undang-Undang dan Pembangunan Bakat kami telah bekerjasama untuk mengkaji hasil berkaitan dengan jantina dan minoriti yang kurang diwakili. Data hasil penentuan prestasi disemak secara menyeluruh oleh pasukan pelbagai disiplin yang berdedikasi ke arah misi D&I kami untuk memastikan keadilan dan kekonsistenan dalam proses pengurusan prestasi kami.

Sebagai tambahan, kami telah bekerjasama dengan pihak ketiga yang pakar untuk melakukan tinjauan kesaksamaan gaji komprehensif setiap tahun, memeriksa pampasan atau hasil kenaikan pangkat di seluruh syarikat. Tahun ini kami sekali lagi mendapati bahawa tidak ada perbezaan yang ketara secara statistik dalam gaji atau hasil naik pangkat untuk wanita atau golongan minoriti yang kurang diwakili.



Bersatu Kita Lebih Kuat

Kami percaya bahawa keterlibatan akan membuka sekatan kreativiti dan inovasi. Misi kami adalah untuk mewujudkan persekitaran yang membolehkan semua Rioter untuk melepaskan kekuatan super mereka. Budaya keterlibatan Riot akan membezakan kami dalam industri yang sangat kompetitif ini, dan menjadikan kami tempat terbaik untuk bekerja. Pada masa yang sama, kami percaya keterlibatan merupakan kata kerja, dan kami hendaklah sengaja melakukannya. Kami terus berusaha untuk menentukan kemajuan kami, baik secara kuantitatif - dengan mengukur data - dan secara kualitatif - dengan mendengarkan perkara yang dikatakan oleh Rioter secara aktif.

Tahun ini kami telah membuat Indeks Keterlibatan Riot. Indeks ini terdiri daripada pertanyaan, yang sebelumnya diajukan kepada Rioter, demi mewujudkan pengalaman keterlibatan yang penuh. Indeks ini akan membolehkan kami mengukur kemajuan kami dalam memupuk persekitaran kerja yang mempunyai lebih banyak keterlibatan.

85%

Indeks Keterlibatan Riot
konsisten merentasi seluruh demograf

“

Riot Noir telah menunjukkan kepada saya cara yang berbeza untuk memimpin serta berinteraksi dengan orang di seluruh organisasi yang biasanya bukan sebahagian daripada disiplin saya—bahawa pendebungaan silang tidak seperti apa-apa yang saya lihat di syarikat lain. Kami sedang membina komuniti luar biasa yang membolehkan kami menemukan peluang kerja baharu serta mendapatkan akses yang diperlukan untuk mula memberi peluang sama rata. Riot menjadi lebih kuat kerana kewujudan Riot Noir serta RIG, dan ini seterusnya menjadikan komuniti ini lebih kuat juga. Ini menghasilkan satu kitaran perubahan berkekalan yang positif dan ia sangat menarik untuk melihat kesannya dari dalam dan dari luar.”

Joshua P., Ketua Kejuruteraan,
Pasukan Summoner's Rift



Majlis Rioter

Majlis Rioter terdiri daripada satu keratan rentas Rioter yang bertindak sebagai penasihat kepada Ketua Pegawai Keperbagaian tentang isu-isu yang mungkin memberi kesan kepada budaya kami. Kumpulan pembela D&I ini akan mengenal pasti peluang dan penyelesaian berpotensi yang membolehkan kami terus maju dalam perjalanan D&I kami secara proaktif. Majlis ini bermesyuarat dua minggu sekali untuk bertukar-tukar pendapat, meningkatkan dan memimpin strategi untuk mempercepatkan kepelbagaian, keterlibatan, dan budaya di seluruh Riot.

Bersatu Kita Lebih Kuat

Kumpulan Identiti Rioter

Kumpulan sumber pekerja kami—atau Kumpulan Identiti Rioter (RIG) seperti yang kami mahu memanggilnya—diciptakan untuk memberi kami pandangan dan perspektif tentang peluang dan cabaran untuk mengekalkan tempat kerja yang penuh kepelbagaian dan keterlibatan. Mereka juga mempertemukan Rioter untuk meraikan kepelbagaian, memungkinkan perwakilan tulen dalam permainan, serta memupuk rasa kekitaan yang mendalam di Riot dan juga dengan para pemain. Melalui wawasan, program, dan pengaktifan mereka, RIG sangat penting dalam membangunkan komuniti penuh keterlibatan dalam dan luar.

Dengan sokongan pemimpin eksekutif, setiap RIG membuat rancangan operasi tahunan dengan tumpuan pada tiga bidang: Rioter, perniagaan dan komuniti. Pada masa ini kami mempunyai enam RIG:

Filipinos At Riot's (FAR) mempunyai misi untuk memperkasakan, menyatukan, dan meraikan orang Filipina di Riot dan dalam komuniti permainan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kerja yang dilakukan oleh FAR bersama dengan sekumpulan Rioter AAPI untuk meraikan Bulan Warisan Kepulauan Asia Amerika & Pasifik, [baca lebih lanjut di sini](#).

Rainbow Rioters' mempunyai misi memupuk komuniti dan produk keterlibatan LGBTQIA+ di Riot dan seterusnya. Mereka berkumpul secara aktif untuk membantu menyokong dan mendorong aktiviti untuk komuniti LGBTQIA+ di Riot. Visi mereka adalah bahawa Riot akhirnya menjadikan permainan video sebagai tempat yang selamat serta penuh keterlibatan dan perwakilan untuk komuniti LGBTQIA+. [Lihat perkara yang dilakukan](#) oleh Rainbow Rioters untuk meraikan Bulan Pride beberapa tahun kebelakangan ini.

Riot Alliance of Diverse Genders' (RAD Genders) mempunyai misi untuk mendorong Riot menjadi tempat yang membolehkan orang daripada semua jantina berkembang maju dan melihat diri mereka tercermin dalam produk Riot. RAD ialah kumpulan identiti bagi wanita cisgender, orang bukan binari, dan orang transgender daripada semua jantina untuk bersama-sama membina komuniti, berkembang, dan memperluas jangkauan para pemain.

Riot Noir's mempunyai misi untuk memperkuat suara bangsa Berkulit Hitam dan meningkatkan perwakilan di Riot dalam dan luar produk. Kesan Noir dibuat melalui memupuk pembangunan profesional, meningkatkan perkongsian komuniti, dan mendorong interaksi dan pembinaan hubungan antara kumpulan kerja. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kerja yang dilakukan oleh Riot Noir untuk meraikan Bulan Sejarah Hitam, [baca lebih lanjut di sini](#).

Riot Unidos' mempunyai misi untuk menyediakan persekitaran yang memberi sokongan kepada Rioter Latinx dan sekutu mereka dengan menggalakkan peningkatan keterlihatan, penjalinan budaya, penjangkauan komuniti dan perubahan positif di seluruh Riot Games.

Veterans@Riot's mempunyai misi untuk menyokong Rioter Veteran dan sekutu mereka sambil meningkatkan perwakilan dalam permainan dan hiburan. Objektif utama mereka adalah untuk membangunkan ekosistem yang latar belakang unik Veteran difahami, dan RIG dicari untuk membantu mengantara pemahaman antara Veteran dengan Riot.

Sebagai menghargai sumbangan dan prestasi hebat Majlis RIG dan juga Rioter, pasukan kepemimpinan telah menerima bonus untuk semua kerja yang telah mereka lakukan untuk menggerakkan kepelbagaian dan keterlibatan di Riot ke hadapan.



Apabila saya mula bekerja, kami tidak mempunyai RIG sama sekali. Bahkan, kami juga tidak mempunyai pasukan D&I. Sejak itu, saya telah melihat komitmen Riot untuk mendapatkan sumber, mendengar, dan belajar yang dipamerkan oleh Rioter, pengurus, dan pemimpin kanan kami berkembang dengan pesat dan pertumbuhannya sangat luar biasa. Kami masih membuat kesilapan dan pastinya kami tidak sempurna, tetapi kesediaan untuk belajar daripada kesilapan itu benar-benar memberangsangkan bagi saya.”

Alex Q., Pengurus Program,
People



Bersatu Kita Lebih Kuat

Komitmen Kepimpinan terhadap D&I

Kami percaya semua orang berperanan dalam mewujudkan budaya keterlibatan, tetapi pemimpin kami yang menentukan arah dan harus komited sepenuhnya dalam perjalanan D&I kami. Tahun lalu kami telah melaksanakan Kad Skor Kepelbagaian dan Keterlibatan pertama dengan tujuan untuk memasukkan kepelbagaian dan keterlibatan dalam setiap jabatan. Setiap anggota pasukan eksekutif bertanggungjawab terhadap rancangan tindakan yang mengukur kemajuan kualitatif dan kuantitatif dalam memperjuangkan usaha kepelbagaian dan keterlibatan.

Rancangan tindakan ini termasuk:

- **Pemeriksaan setiap suku tahun dengan setia peksekutif dan**
- **Ulasan tahunan oleh CEO dan CDO, hasil pasukan kepimpinan mereka untuk mengkaji kemajuan yang kemudian dimasukkan dalam proses perancangan tahunan syarikat**



“

Kepelbagaian dan keterlibatan perlu diamalkan. Ini seperti senaman; anda tidak boleh melakukannya hanya sekali sahaja dan mengharapkan kecergasan, anda harus bersenam dengan kerap sekiranya anda ingin melihat hasilnya. Ini juga sama bagi kami di Riot sehubungan dengan cara kami mahu menyuntik kepelbagaian dan keterlibatan ke dalam karya kami. Ketika membuat persekitaran yang berbagai-bagai, kami melihat kepada tiga bidang utama: orang yang kami ambil kerja, dengan orang yang kami bekerjasama, dan akhirnya jenis kisah yang kami ceritakan.

Kami selalu bertanya kepada diri sendiri tentang diri yang ingin kami jadi sebagai satu syarikat, sebagai pemimpin, dan sebagai Rioter. Soalan-soalan ini, berserta kemampuan kami untuk mempertanggungjawabkan diri dan sesama sendiri dalam mewujudkan persekitaran dan produk yang terbaik telah ditunun ke dalam fabrik syarikat kami. Kami akan terus mencabar diri untuk menjadi lebih baik dan bagi saya itulah yang menjadikan Riot begitu istimewa. Walaupun kami masih berkembang pesat, kami tetap setia pada kompas moral kami, yang sentiasa ingin membina budaya dan pengalaman untuk para pemain yang dapat dibanggakan oleh semua orang yang terlibat.”



Shauna S., Presiden,
Riot Entertainment

Bersatu Kita Mengubah Permainan

Kami dalam perjalanan untuk membuat perbezaan bukan hanya di Riot, tetapi seboleh-bolehnya dalam industri ini juga. Kami tahu ini tidak akan berlaku dalam semalaman, tetapi kami komited kepada ini untuk jangka masa yang panjang.

Para pemain ialah nadi segala yang kami lakukan, dan kami percaya bahawa perwakilan kepelbagaian dan keterlibatan adalah sangat penting bagi pengalaman mereka dengan permainan kami. Kami komited untuk membuat permainan yang tidak hanya sesuai dengan pemain semasa dan masa depan, tetapi permainan yang membolehkan semua pemain melihat diri mereka sendiri dalam watak kami sambil menikmati pengalaman yang selamat dan ramah.

Jika dilakukan dengan betul, kami yakin kami dapat mewujudkan komuniti permainan yang mempunyai lebih banyak keterlibatan dan mengalu-alukan berbilion pemain di seluruh dunia yang berkongsi minat kami untuk bermain.

Untuk itu, kami mendekati keterlibatan dalam permainan melalui lensa matlamat berikut:

- Kami berusaha untuk mewakili pemain di seluruh dunia melalui kisah dan watak kami.
- Kami mencipta detik untuk pemain meraikan identiti mereka dalam permainan kami.
- Kami berkomitmen untuk mempersenjatai pencipta kami dengan cara untuk memberikan pengalaman yang mempunyai lebih banyak keterlibatan untuk pemain.



“

Ini ialah studio permainan pertama yang saya terasa bahawa terdapat perwakilan yang sebenarnya. Banyak syarikat menonjolkan kepelbagaian mereka tetapi apabila anda benar-benar melihat orang yang bekerja di sana, ini hanya indah khabar daripada rupa. Di Riot, itu bukan masalahnya kerana anda dapat melihat kepelbagaian secara langsung.

Sejurus selepas saya memulakan kerja di sini, terdapat begitu banyak perkara yang membuat saya terasa disambut dan ini menjadikannya sangat mudah untuk berintegrasi ke dalam studio. Sebaik sahaja saya diupah, saya dimasukkan ke saluran Riot Noir dan semua orang menyambut saya, itu sangat menyentuh hati saya.”

Jazmine D., Penyelaras Pengeluaran Permainan,
League of Legends



Bersatu Kita Mengubah Permainan

Game Changers

Mengetengahkan kepelbagaian dan keterlibatan bukan tentang mencipta kelebihan untuk sesetengah orang, tetapi menghilangkan halangan untuk semua. Inisiatif VCT Game Changers dirancang dengan mempertimbangkan prinsip itu: untuk memberi tumpuan kepada wanita terbaik dan membuka jalan selamat bagi wanita yang baru memasuki persekitaran ini. Visi kami untuk ekosistem kompetitif VALORANT adalah agar ia benar-benar menjadi satu sukan penuh keterlibatan, dan Game Changers ialah inisiatif untuk membawa kami ke sana.

Siri kejohanan dan program pembangunan ini memberi peluang untuk membina persahabatan dan hubungan. Berkat ruang yang selamat dan penuh keterlibatan ini, wanita dan jantina yang terpinggir dapat menumpukan perhatian pada apa-apa yang mereka sukai—bermain permainan kami—yang sangat penting untuk sukan kami yang semakin membesar.



“

Game Changers merupakan lanjutan daripada misi keseluruhan Riot untuk menjadi syarikat permainan yang paling fokus kepada pemain di dunia, berfungsi sebagai contoh aktif nilai mendahulukan pemain. Riot dan pasukan VALORANT sudah siap untuk mengembangkan ruang kompetitif yang tetap mesra, selamat dan penuh keterlibatan yang membolehkan wanita dan jantina yang terpinggir menumpukan perhatian pada persaingan yang ada, bukannya pada beban gangguan berdasarkan jantina.

Di luar persaingan dalam permainan, kami juga perlu mendorong lebih banyak wanita untuk bekerja di semua peringkat industri permainan dan ekosistem e-sukan, dengan menyumbangkan suara, pengalaman, dan kepakaran mereka—dan itulah yang ingin dicapai oleh program seperti Game Changers.”

Anna D., Naib Presiden, Penerbit Eksekutif,
VALORANT

33,000+

Penonton yang mengikuti kejohanan VCT
Game Changers yang pertama



Bersatu Kita Mengubah Permainan

Memperluas Perwakilan Dalam Permainan

D&I telah digabungkan ke dalam setiap tahap penciptaan di Riot, dari awal pembangunan produk melalui proses lampu hijau, sebagai cara untuk memastikan diri kami bertanggungjawab dan memastikan bahawa kami membuat produk yang terbaik.

Sepanjang tahun lalu, kami bangga dengan usaha kami untuk melepaskan watak-watak yang lebih baik mewakili pelbagai pemain global kami yang merangkumi bangsa, jantina, dan identiti seksual. Contohnya termasuk Champion (League of Legends) seperti Rell, Seraphine, Akshan, dan Samira; Follower (Legends of Runeterra) seperti Tyari the Traveler, Shomi the Dropboarder, dan Legion Veteran; dan Agent (VALORANT) seperti Phoenix, Astra, Reyna, Raze, dan Yoru.

Rioter sangat prihatin bahawa produk yang kami cipta adalah tulen dan mewakili para pemain kami serta komuniti mereka. Sama ada melibatkan Riot Noir dalam penciptaan champion Senna, bekerjasama dengan Rainbow Rioters untuk [pengaktifan dalam permainan terbesar kami selama bulan Pride](#), atau memanfaatkan Rioter di segenap rantau untuk berunding tentang agent untuk VALORANT—kami ingin menggunakan lensa D&I ketika mempertimbangkan segala aktiviti kami.

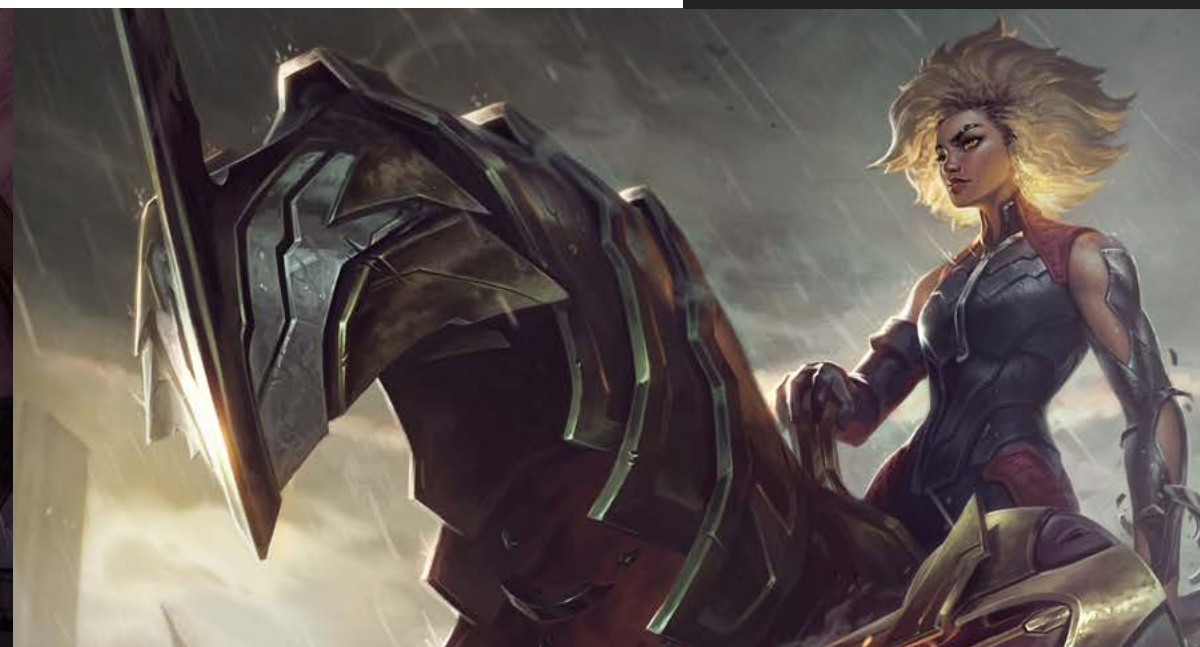
Tahun ini kami juga telah melancarkan Panduan Produk D&I. Ini berfungsi sebagai pengenalan untuk semua Rioter baharu merentasi semua produk kepada alat yang mereka perlukan untuk membicarakan masalah D&I semasa proses kreatif secara aktif.



Dijemput untuk bekerja dengan Naratif tentang akar budaya Raze ialah pengalaman yang luar biasa bagi saya. Hakikat yang pasukan itu berusaha untuk menjemput orang Brazil dalam perbincangan untuk memastikan bahawa Raze berasa tulen benar-benar mengagumkan saya. Mereka telah memberi penerangan kepada saya tentang Raze dan asas perwatakannya, dan dari sana kami mula berbicara tentang wilayah-wilayah di Brazil yang akan terasa tulen dan masuk akal untuk dijadikan tempat asalnya. Komuniti Brazil bersukacita ketika Raze dilancarkan, dan kami menerima banyak maklum balas tentang cara pemain kami berasa diwakili dan dihormati. Ini amat menyenangkan hati apabila terasa diwakili

dan dapat memperlihatkan budaya kami kepada dunia. Secara peribadi, saya akan sentiasa berterima kasih untuknya.”

Nathalia M.,
Penerbit Penyetempatan II,
Perkhidmatan Kreatif



Bersatu Kita Mengubah Permainan

Bekerjasama untuk Mendorong Inisiatif Kesaksamaan Bangsa kami

Pada bulan Jun 2020, setelah pembunuhan George Floyd, kami mengumumkan [Komitmen Kami untuk Mendorong Perubahan](#). Sebagai tambahan kepada inisiatif yang dijalankan melalui pasukan D&I kami, kami bekerjasama dengan pasukan Impak Sosial dan Pembangunan Korporat untuk dua projek utama:

Program Pengasas yang Kurang Diwakili (URF)

Tahun lalu kami melancarkan Program Pengasas yang Kurang Diwakili (URF) sebagai tindak balas kepada sejarah panjang ketidakadilan kaum terhadap komuniti Berkulit Hitam. Program ini bertujuan untuk menyediakan \$10 juta untuk pengasas dan syarikat permulaan yang kurang diwakili dalam komuniti permainan. Sepanjang tahun lalu, kami telah menemui sekumpulan pengasas yang sangat berbakat untuk disokong dan kami telah mengerahkan lebih daripada \$5 juta untuk pelbagai syarikat permulaan dan program—dengan lebih daripada 30% pelaburan kami ditujukan kepada pengasas Berkulit Hitam dan lebih daripada 50% kepada pengasas wanita. Dan kami baru sahaja bermula.

Sejak komitmen asal tersebut, kami juga telah meningkatkan pembiayaan kami dan telah memberikan tambahan \$1.6 juta untuk menawarkan sokongan kewangan dan bimbingan kepada pemaju permainan di rantau yang kurang mendapat perhatian global. Rakan kongsi URF yang diumumkan termasuk [WINGS](#), [Twin Drums](#), [Double Loop Games](#), [Carry 1st](#) dan [The Last Gameboard](#). Untuk mengetahui tentang organisasi-organisasi ini dan kerja yang sedang dilakukan oleh URF untuk menyokong pemaju yang terpinggir daripada komuniti tempatan mereka, [baca lebih lanjut di sini](#).

Impak Sosial

Pada tahun 2020, Riot telah menjanjikan \$1 juta melalui Dana Impak Sosial kami untuk membuat kemajuan selama tiga tahun dalam bidang reformasi keadilan, melabur dalam perniagaan kecil milik minoriti, mewujudkan peluang untuk kumpulan yang kurang diwakili dalam industri kami, dan menangani bias dan diskriminasi dalam tenaga kerja. Kami juga bekerjasama dengan Riot Noir, kumpulan sumber pekerja kami untuk pekerja Berkulit Hitam, untuk mengagihkan geran \$50 ribu kepada kedua-dua ACLU Foundation dan The Innocence Project, dengan rancangan untuk terus mengenal pasti organisasi untuk disokong secara kewangan sepanjang tahun 2021. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pasukan Impak Sosial Riot dan kerja yang mereka lakukan untuk menangani masalah sistemik yang mendalam serta membuat perubahan yang berpanjangan dalam komuniti kami, anda boleh melihat [Impak Sosial 2020 Tahun dalam Ulasan](#).



\$10 JUTA

untuk pengasas dan syarikat permulaan yang kurang diwakili dalam komuniti permainan melalui URF.

\$50 RIBU

basiswa diberikan kepada pelajar Berkulit Hitam yang berminat dengan permainan

\$1 JUTA

pelaburan untuk reformasi keadilan dan perniagaan milik minoriti

Bersatu Kita Mengubah Permainan

Menangani Tingkah Laku Mengganggu

Tingkah laku dalam permainan yang mengganggu, dalam bentuk penyalahgunaan chat dan chat suara, dan tindakan pemain berbahaya yang lain terbukti menjadi cabaran yang penting—bukan hanya untuk Riot, tetapi untuk industri secara keseluruhan.

Sepanjang tahun lalu, kami telah berkongsi pemahaman dari disiplin [Player Dynamics](#) kami ke seluruh industri permainan. Kami berceramah di perjumpaan seperti Game Developers Conference, terlibat dengan kumpulan industri seperti Fair Play Alliance dan Entertainment Software Association, dan berhubung terus dengan pemain melalui kemas kini berkala (seperti [di sini](#) untuk League of Legends dan [di sini](#) untuk VALORANT).

Selain itu, kami juga telah bekerjasama dengan Fair Play Alliance dan Anti-Defamation League untuk membiayai pembangunan [Rangka Kerja Gangguan dan Mudarat dalam](#)

[Permainan Dalam Talian](#). Rangka kerja ini bertujuan untuk melengkapkan pembangun permainan dengan bahasa yang dikongsi bersama untuk memahami gangguan dan tingkah laku berbahaya dalam permainan, serta memberikan pemahaman tentang cara untuk meringankan, mengurangkan, atau menghilangkan pengalaman-pengalaman ini.

Pasukan Dinamik Pemain Pusat (CPD) Riot menerapkan prinsip reka bentuk Dinamik Pemain ini ke seluruh permainan Riot, menyediakan perkhidmatan, alat, dan amalan terbaik untuk menggalakkan interaksi sihat dalam kalangan pemain, mengurangkan tingkah laku mengganggu, serta mendorong dan menyokong permainan yang sihat. CPD juga mengembangkan ciri dan perkhidmatan agnostik permainan seperti saluran penilaian laporan pemain Riot, dan berunding dengan pasukan permainan tentang prinsip reka bentuk Dinamik Pemain dari konsepsi permainan hingga ke operasi.



Sebagai ketua pasukan yang berdedikasi untuk menggalakkan interaksi sihat dalam kalangan pemain, mengurangkan tingkah laku mengganggu, serta mendorong permainan yang sihat, memang amat penting bagi saya untuk pasukan saya mencerminkan pelbagai budaya, pengalaman, dan identiti. Program Kepelbagaian & Keterlibatan Riot telah membantu saya membina dan mengekalkan pasukan yang mewakili pelbagai perspektif. Semasa kami bekerjasama dengan pasukan permainan untuk menerapkan prinsip reka bentuk Dinamik Pemain pada permainan mereka, kepelbagaian itu bermaksud pemain kami juga akan mengalami pengalaman yang lebih baik.”

Paul S., Pengurus Produk Kanan,
Dinamik Pemain Pusat

CPD telah melabur dalam beberapa bidang untuk membantu mengatasi tingkah laku mengganggu dalam permainan Riot:

Memulakan pembangunan sistem penilaian komunikasi suara untuk menangani laporan chat suara yang mengganggu dalam permainan kami dengan lebih baik

Sedang bekerjasama dengan Riot Game Studios untuk memperdalam konsultasi dan penilaian Dinamik Pemain pada awal kitaran hayat pembangunan permainan sebagai sebahagian daripada gerbang tinjauan kesediaan permainan

Terus meningkatkan sistem pengesanan kami, terutamanya sistem penilaian pemeriksaan nama dan teks chat kami, termasuk meningkatkan pengesanan istilah yang berkaitan dengan identiti

Bekerjasama dengan pasukan Riot Karma dan Sokongan Pemain Riot untuk menyokong [Crisis Text Line](#) (CTL) untuk tahun kedua yang berturut-turut. CTL menyediakan perkhidmatan kaunseling berasaskan SMS percuma kepada pemain di NA yang menghantar pesanan teks ke 741741 dengan kata kunci RIOT. Kami akan terus menilai peluang untuk mengembangkan jenis perkhidmatan ini ke rantau-rantau lain.

#TogetherWeAreRiot

Semasa pengasas kami memulakan syarikat ini lima belas tahun yang lalu, mereka bertekad untuk membuat permainan untuk pemain yang membolehkan mereka dilihat, didengari, dan disertakan. Hari ini, kita mempunyai lebih daripada 3,000 Rioter di seluruh dunia yang bersungguh-sungguh membentuk misi itu untuk lima belas tahun yang akan datang dan seterusnya.

Kami meraikan kejayaan kami, belajar daripada kesilapan kami, dan masih bercita-cita tinggi untuk menjadi syarikat yang hebat untuk para pemain dan Rioter. Tahun 2020 telah mengajar kami bahawa kami dapat melakukan perkara yang luar biasa dalam keadaan yang luar biasa. Tahun lalu kami telah berubah dari Riot Game ke Riot Games. Ia tidak mudah, ia tidak selalu lancar, tetapi kami terus belajar, kami terus mendengar, dan kami terus berkembang.

Akhirnya, tahun lalu, kami berbesar hati dan rendah hati apabila Riot disahkan sebagai Tempat Kerja yang Bagus, dengan 94% Rioter mengatakan bahawa kami sebenarnya ialah tempat yang bagus untuk bekerja. Kami juga senang hati apabila dianugerahkan Financial Times Diversity Award, yang kami menangi setelah FT meninjau lebih daripada 100,000 pekerja dari 15,000 syarikat, dan menilai persepsi pekerja terhadap keterlibatan syarikat atau usaha untuk mempromosikan pelbagai aspek kepelbagaian. Terkini, pada bulan Julai 2021, kami dinobatkan sebagai 100 Tempat Kerja Terbaik untuk Millennial oleh Fortune. Kami gembira kerana Rioter telah merasakan kesan evolusi budaya kami, tetapi kami akan terus rajin berusaha untuk memastikan bahawa kami mempunyai budaya yang membolehkan bakat hebat berkembang dan menjadinyang terbaik.



