

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 mettent en place un dispositif de mesure des écarts de rémunérations et d'évolution entre les femmes et les hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés à travers une note sur 100.

La loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 et la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 sont venues renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle et sa publication. Les entreprises doivent publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs ; les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression.

Ubisoft a calculé cet index pour l'ensemble de ses sociétés concernées et obtenu les résultats suivants :

### **UBISOFT ANNECY : 81/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 10/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Non calculable
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

Le plan relatif aux objectifs de progression de l'entité est disponible ci-dessous.

### **UBISOFT BORDEAUX : 87/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotion : 15/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Non calculable
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

## **UBISOFT EMEA : 83/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 38/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 10/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 15/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

Le plan relatif aux objectifs de progression de l'entité est disponible ci-dessous.

## **UBISOFT INTERNATIONAL : 94/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 15/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

## **UBISOFT IVORY ART & DESIGN : 73/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 38/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 10/35
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

L'entité juridique n'existant plus le plan de progression n'a pas été publié.

## **UBISOFT IVORY TOWER : 92/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 37/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35/35
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

## **UBISOFT MOBILE GAMES : 93/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35/35
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Non calculable
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

## **UBISOFT MONTPELLIER : 83/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 38/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 10/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

Le plan relatif aux objectifs de progression de l'entité est disponible ci-dessous.

## **UBISOFT PARIS : 93/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 38/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 10/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

### **UBISOFT PARIS MOBILE : 91/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 37/40

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35/35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Non calculable

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5/10

### **UBISOFT PRODUCTION INTERNATIONALE : 98/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 38/40

- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20

- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 15/15

- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

### **NADEO : 66/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 21/40

- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35/35

- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Non calculable

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

Le plan relatif aux objectifs de progression de l'entité est disponible ci-dessous.

## **OWLIENT : 84/100**

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 34/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35/35
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

Le plan relatif aux objectifs de progression de l'entité est disponible ci-dessous.

Ces résultats correspondent à l'application stricte des méthodes de calcul fixées par le décret n°2019-15. Ils ne retranscrivent pas l'ensemble des actions mises en oeuvre par Ubisoft en faveur de l'égalité professionnelle ni de la diversité en général.

Ubisoft a en effet à coeur de créer un environnement de travail qui permette à chacun d'exprimer librement sa créativité, ses différences, son identité ; un environnement juste, équitable, protecteur et qui assure à tous les mêmes chances et perspectives d'évolution. Ainsi et même si les résultats calculés sont positifs, Ubisoft entend bien poursuivre ses actions et réflexions entamées déjà bien avant la loi du 5 septembre 2018.