

Plans d'objectifs de progression relatif à l'égalité professionnelle

UBISOFT PARIS MOBILE

Introduction

Conformément aux dispositions légales, un plan d'objectifs de progression relatif à l'égalité professionnelle a été institué pour Ubisoft Paris Mobile.

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2024 – 2027.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2023, un écart de rémunération de 8% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 31 sur 40 a été obtenue sur l'Index Égalité Professionnelle.

B. Nombre de salarié·e·s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Au 31 décembre 2023, il n'y avait aucune femme parmi les salarié·e·s avec les 10 plus hautes rémunérations. De ce fait, il a été constaté que les femmes sont sous-représentées parmi les salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s. Une note de 0 sur 10 a été obtenue sur l'Index Égalité Professionnelle.

2 – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION -

A. Les actions

1. **Mettre en place une enveloppe de revalorisation du gender pay gap** dans le but de compenser les écarts lorsqu'ils sont détectés lors des étapes d'évaluation de la performance.
2. **Calculer un Index Égalité Professionnelle provisoire** au mois de septembre dans le but d'avoir une **meilleure vision sur les tendances de rémunération** et affiner l'analyse des écarts de rémunération.
3. Travailler sur une **stratégie de granularité des niveaux / catégories socioprofessionnelles** avec la refonte du référentiel et du grading dans le but d'affiner l'analyse des écarts de rémunération à métiers et niveaux comparables.

B. Les objectifs de progression

- 1 – **Réduire l'indicateur d'écart de rémunération** à moins de 2,5%.

- NOMBRE DE SALARIÉ·E·S DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS -

A. Les actions

- 1 – Lors des recrutements réalisés par des cabinets ou agences spécialisées, **demander au prestataire de respecter un pourcentage minimal de candidatures du genre sous-représenté.**
- 2 – **Proposer des formations au « Leadership »** à destination des collaboratrices afin d'agir sur leurs évolutions de carrière et **travailler sur l'identification des profils** auxquels ces formations seront proposées.
- 3 – **Lancer un travail d'identification des talents du genre sous-représenté en interne** qui pourraient prendre la place des profils seniors qui quittent l'entreprise.
- 4 – Poursuivre le travail de visibilité de nos postes ouverts au sein du groupe pour favoriser la mobilité interne.

B. Les objectifs de progression

1 – **Atteindre au moins 2 femmes** parmi les 10 salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s.

3 – Suivi et mesures de publicité

Pour s'assurer de l'effectivité de ce plan d'objectifs de progression, ce dernier sera publié selon la législation en vigueur. Un bilan sera réalisé chaque année lors de la nouvelle publication de l'Index Egalité Professionnelle et de nouveaux objectifs seront fixés si nécessaires.

Ubisoft EMEA

Introduction

Conformément aux dispositions légales, un plan de mesures correctrices relatif à l'égalité professionnelle a été institué pour Ubisoft EMEA.

La réalisation de ce plan de mesures correctrices a été fixée pour la période 2024 – 2027.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Au 31 décembre 2023, un écart d'augmentations individuelles de 4,4% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 10 sur 20 a été obtenue sur l'Index Égalité Professionnelle.

B. Indicateur d'écart de taux de promotion

Au 31 décembre 2023, un écart de taux de promotion de 9.9% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 5 sur 15 a été obtenue sur l'Index Égalité Professionnelle.

C. Pourcentage des salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congés maternité

Au 31 décembre 2023, sur les 2 retours de congé maternité/adoption survenus dans l'entreprise, 1 salariée n'a pas bénéficié d'une d'augmentation. Une note de 0 sur 15 a été obtenue sur l'Index Égalité Professionnelle.

2. – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES -

A. Les actions

1 – Travailler avec les équipes pertinentes pour **prendre en compte une augmentation si le-a salarié-e a également eu une évolution de carrière au cours de la même année** pour s'assurer que toutes les augmentations, quelle que soit la raison, sont bien prises en compte dans le calcul de l'indicateur d'écart d'augmentations individuelles.

2 – **Calculer un Index Égalité Professionnelle provisoire** au mois de juillet dans le but d'avoir une **meilleure vision sur les tendances de rémunération** et affiner l'analyse des écarts de rémunération.

3 – Lors des périodes d'évaluations et d'augmentations, **veiller à ce que la répartition d'augmentations entre les femmes et les hommes suive un process équitable.**

B. Les mesures correctrices

1 – **Réduire l'indicateur d'écart d'augmentations individuelles** à moins de 2% pour augmenter la note obtenue de 10 points.

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX DE PROMOTION -

A. Les actions

- 1 – Travailler avec les équipes pertinentes pour **prendre en compte une promotion si le·a salarié·e a également eu une augmentation au cours de la même année** pour s'assurer de la bonne prise en compte des promotions dans le calcul de l'indicateur dédié.
- 2 – Lors des périodes d'évaluations, **veiller à ce que la répartition de promotions entre les femmes et les hommes suive un process équitable.**

B. Les mesures correctrices

- 1 – **Réduire l'indicateur d'écart de promotions** à moins de 5% pour augmenter la note obtenue de 5 points.

- POURCENTAGE DES SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION AU RETOUR DE CONGES MATERNITE -

A. Les actions

- 1 – Travailler avec les équipes pertinentes pour **assurer le maintien d'une augmentation indépendamment de l'absence d'un.e salarié·e à l'occasion d'un congé maternité/d'adoption.**

B. Les mesures correctrices

- 1 – S'assurer que 100% des salarié.e.s de retour d'un congé maternité/adoption bénéficient d'une augmentation.

3 – Suivi et mesures de publicité

Pour s'assurer de l'effectivité de ce plan de mesures correctrices, ce dernier sera publié selon la législation en vigueur. Un bilan sera réalisé chaque année lors de la nouvelle publication de l'Index Egalité Professionnelle et des mesures correctrices supplémentaires seront fixées si nécessaires.