

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

Ubisoft Annecy

Introduction

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2022 – 2025.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2021, un écart de rémunération de 1,0% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 39 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

B. Indicateur d'écart de taux de promotions

Au 31 décembre 2021, un écart de promotions de 2,3% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 10 sur 15 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, il y avait 1 femme parmi les salariés·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 obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

2 – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION -

A. Les actions

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

B. Les objectifs de progression

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

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

A. Les actions

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.

B. Les objectifs de progression

1 – **Réduire l'indicateur d'écart de promotions** à moins de 2% pour augmenter la note obtenue de 5 points.

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

A. Les actions

1 – **Poursuivre 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.

2 – **Poursuivre un travail d'identification des talents du genre sous-représenté en interne** qui pourraient prendre la place des profils seniors qui quittent l'entreprise.

B. Les objectifs de progression

1 – **Augmenter le nombre de femmes** parmi les salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s par au moins 100%.

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.

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

Ubisoft Global Publishing / Direct to Players

Introduction

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2022 – 2025.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2021, un écart de rémunération de 1,8% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 38 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, un écart d'augmentations individuelles de 2,2% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 10 sur 20 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, il y avait 3 femmes 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 5 sur 10 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

2 – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION -

A. Les actions

- 1 – **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.
- 2 – Travailler sur une **stratégie de regroupement 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.
- 3 – Mener un audit pour identifier les écarts injustifiés.

B. Les objectifs de progression

- 1 – **Réduire l'indicateur d'écart de rémunération** à moins de 1% pour augmenter la note obtenue de 1 point (39/40).

- 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 – Lors des périodes d'évaluations et d'augmentations, **veiller à ce que la répartition d'augmentations entre les femmes et les hommes soit égalitaire.**

B. Les objectifs de progression

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

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

A. Les actions

1 – **Renouveler notre participation au programme de mentoring** à destination des entités en France pour développer les carrières des collaboratrices et lutter contre le plafond de verre.

2 – **Encourager les collaboratrices de participer à des réseaux internes et/ou externes** sur les sujets d'«Empowerment » et leadership.

3 – **Déployer plus largement 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.

4 – **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.

B. Les objectifs de progression

1 – **Augmenter le nombre de femmes** parmi les salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s de 3 à 4.

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.

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

Ubisoft Montpellier

Introduction

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2022 – 2025.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2021, un écart de rémunération de 1,7% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 38 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

B. Indicateur d'écart de taux de promotions

Au 31 décembre 2021, un écart de promotions de 3,2% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 10 sur 15 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, il n'y avait pas de femmes 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 rémunérés. Une note de 0 sur 10 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

2 – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION -

A. Les actions

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

B. Les objectifs de progression

1 – **Réduire l’indicateur d’écart de rémunération** à moins de 0% pour augmenter la note obtenue de 2 points.

- L’INDICATEUR D’ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS -

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 – Prendre en compte dans le calcul de l’index les **personnes sous lettre de mission** en vue d’une pérennisation.

B. Les objectifs de progression

1 – **Réduire l’indicateur d’écart de promotions** à moins de 0% pour augmenter la note obtenue de 5 points.

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

A. Les actions

1 – **Renouveler notre participation au programme de mentoring** à destination des entités en France pour développer les carrières des collaboratrices et lutter contre le plafond de verre.

2 – **Encourager les collaboratrices de participer à des réseaux internes et/ou externes** sur les sujets d’« Empowerment » et leadership.

3 – **Déployer 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.

4 – **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.

B. Les objectifs de progression

1 – **Augmenter le nombre de femmes** parmi les salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s par au moins 1.

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.

Plan de mesures correctrices relatif à l'égalité professionnelle

Nadeo

Introduction

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

La réalisation de ce plan de mesures correctrices a été fixée pour la période 2022 – 2025.

1 – Les indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2021, un écart de rémunération de 12,2% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 21 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, il y avait 1 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 rémunérés. Une note de 0 sur 10 a été obtenu 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.
(*En local*)

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. *(En local)*

3 – Travailler sur une **stratégie de regroupement 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. (Socle Groupe)

4 – **Créer et formaliser des référentiels métier** afin de rendre les postes, et de ce fait les rémunérations liées à chaque poste, plus transparents pour tout.e.s les collaborateur.trice.s. *(En local)*

B. Les mesures correctrices

1 – **Réduire l’indicateur d’écart de rémunération**

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

A. Les actions

1 – **Auditer les outils et tests utilisés pendant notre processus de recrutement** afin de supprimer les éventuels biais qui seraient susceptibles de dissuader les candidat·e·s de le mener jusqu’à son terme. *(En local)*

2 – Via notamment le prestataire Driven Women, **proposer des sessions de co-développement à destination de groupes de femmes** afin de favoriser le développement de leur carrière chez Ubisoft. *(Socle France)*

3 – **Proposer de participer au programme de mentoring à destination des entités en France** pour développer les carrières des collaboratrices et lutter contre le plafond de verre. *(Socle France)*

4 – **Établir une cartographie des compétences existantes** afin de faciliter le pilotage des process d’évolution et de développement de carrières. *(En local)*

B. Les mesures correctrices

1 – S’engager à **investir dans la montée en compétences des talents du genre sous-représenté** pour faciliter leur passage dans le groupe des salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s.

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 Égalité Professionnelle et des mesures correctrices supplémentaires seront fixées si nécessaires.

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

Owlient

Introduction

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2022 – 2025.

1 – Les Indicateurs

A. Indicateur d'écart de rémunération

Au 31 décembre 2021, un écart de rémunération de 5,6% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 34 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2021, il y avait 1 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 obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

2 – Les engagements pris

- L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION -

A. Les actions

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

B. Les objectifs de progression

1 – **Réduire l'indicateur d'écart de rémunération** à moins de 4% pour augmenter la note obtenue de 3 points.

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

A. Les actions

1 – **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. *(Socle France)*

3 – **Participer au programme de mentoring** à destination des entités en France pour développer les carrières des collaboratrices et lutter contre le plafond de verre. *(Socle France)*

B. Les objectifs de progression

1 – **Augmenter le nombre de femmes** parmi les salarié·e·s les mieux rémunéré·e·s par au moins 2.

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.