

# Plan 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 2023 – 2026.

## **1 – Les Indicateurs**

### **A. Indicateur d'écart de rémunération**

Au 31 décembre 2022, un écart de rémunération de 5,1% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 34 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 2022, 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 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 juillet 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 – **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.

# **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 2023 – 2026.

## **1 – Les Indicateurs**

### **A. Indicateur d'écart de rémunération**

Au 31 décembre 2022, un écart de rémunération de 3,8% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 36 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

### **B. Indicateur d'écart de taux d'augmentation**

Au 31 décembre 2022, un écart de promotions de 2,7% a été constaté en faveur des femmes. 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 2022, 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**

- 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. (Groupe)

## **B. Les objectifs de progression**

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

### **- L'INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATION -**

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

## **B. Les objectifs de progression**

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

### **- NOMBRE DE SALARIÉ·E·S DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARI MI 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 BORDEAUX

---

## **Introduction**

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2023 – 2026.

## **LES INDICATEURS**

### **1. Indicateur d'écart de rémunération**

Au 31 décembre 2022, un écart de rémunération de 1.2% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 38 sur 40 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

### **2. Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles**

Au 31 décembre 2022, un écart d'augmentations individuelles de 15.2% a été constaté en faveur des hommes. Une note de 0 sur 20 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

### **3. Indicateur d'écart de taux de promotions**

Au 31 décembre 2022, un écart de promotions de 5.1% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 15 sur 15 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

### **4. Indicateur lié au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé**

Au 31 décembre 2022, 100% des collaborateurs ayant bénéficié d'un congé maternité ont eu une augmentation. Une note de 15 sur 15 a été obtenu sur l'Index Égalité Professionnelle.

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

Au 31 décembre 2022, 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.

# LES ENGAGEMENTS PRIS

## 1. L'INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

### A. Les actions

- **FY24 Q3 : Calculer un Index Égalité Professionnelle provisoire** en cours d'année dans le but d'avoir une **meilleure vision sur les tendances de rémunération** et affiner l'analyse des écarts de rémunération. *(En local)*
- **FY24 Q1 : 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)*
- **FY24 Q1 : Créer un outil de pilotage statistique** dans la salary review pour s'assurer que les augmentations ne creusent pas les écarts constatés & tendre vers une amélioration sur les catégories et postes les plus critiques » *(En local)*
- **FY25 : 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)*

### B. Les objectifs de progression

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

## 2. L'INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

### A. Les actions

- **FY24 Q1 : 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. *(En local)*



- **FY24 Q1** : Lors des périodes d'évaluations et d'augmentations, **veiller à ce que la répartition d'augmentations entre les femmes et les hommes soit égalitaire.** *(En local)*

#### **B. Les objectifs de progression**

- **Réduire l'indicateur d'écart d'augmentations individuelles** à moins de 10% pour augmenter la note obtenue de 5 points.

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

#### **A. Les actions**

- **FY24 Q1** : **Renouveler notre participation au programme de mentoring disponibles au sein des entités France d'Ubisoft** (France & Intl Production mentoring programs) ainsi qu'aux programmes de développement (Driven Women) pour développer les carrières des collaboratrices et lutter contre le plafond de verre. *(Socle France)*
- **FY24 Q3/Q4** : **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. *(En local et Projet niveau Groupe en cours)*
- **FY24 Q1** : Promouvoir les ERGs et encourager les collaboratrices à y participer pour accélérer l'accès à un réseau de pairs (Women x Data, Women & NB global) et aux associations référentes dans l'industrie (Women In Games, Afrogameuses)
- **FY24 Q3/Q4** : **Organiser des sourcing jams entre recruteur·euse·s** afin d'identifier davantage de profils du genre sous-représenté sur certains métiers. *(En local)*

#### **B. Les objectifs de progression**

- 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. et sur des rôles de Core Team.

**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**

## **Ivory Tower**

### **Introduction**

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2023 – 2026.

## **1 – Les Indicateurs**

### **A. Indicateur d'écart de rémunération**

Au 31 décembre 2022, un écart de rémunération de 0,5% 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 2022, un écart de promotions de 4,7% 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 2022, 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 – **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 juillet 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. *(En local)*

#### B. Les objectifs de progression

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

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

#### A. Les actions

1 – Lors des périodes d'évaluations, **veiller à ce que la répartition de promotions entre les femmes et les hommes soit égalitaire.** *(En local)*

2 – 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. *(En local)*

#### B. Les objectifs de progression

1 – **Réduire l'indicateur d'écart de promotions** 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 – Lors des recrutements, **demander aux recruteurs.euses de respecter un pourcentage minimal de candidatures du genre sous-représenté.** *(En local)*

2 – **Organiser des sourcing jams entre recruteur.euse.s** afin d'identifier davantage de profils du genre sous-représenté sur certains métiers. *(En local)*

### **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 Égalité Professionnelle et de nouveaux objectifs seront fixés si nécessaires.

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

## **UBISOFT PARIS**

### **Introduction**

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

La réalisation de ce plan d'objectifs de progression a été fixée pour la période 2023 – 2026.

## **1 – Les Indicateurs**

### **A. Indicateur d'écart de rémunération**

Au 31 décembre 2022, un écart de rémunération de 0,8% 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 2022, un écart de promotions de 7.8% a été constaté en faveur des femmes. Une note de 5 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 2022, 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. **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 juillet 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**

**Réduire et maintenir l'indicateur d'écart de rémunération** à moins de 0.8%.

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

## **B. Les objectifs de progression**

- 1 – **Réduire l'indicateur d'écart de promotions** 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 – 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 – Continuer de s’assurer de la visibilité de nos postes ouverts au sein du groupe pour favoriser la mobilité interne.

## **B. Les objectifs de progression**

1 – **Atteindre au moins 4 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.