

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. Ubisoft a calculé cet index pour l'ensemble de ses sociétés concernées et obtenu les résultats que vous trouverez dans le document PDF ci-dessous.

De plus, conformément aux dispositions légales, un plan d'objectifs de progression relatif à l'égalité professionnelle a été institué pour Ubisoft Paris Mobile et Ubisoft EMEA sur la période 2024-2027.

UBISOFT ANNECY : 85/100

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 37/40
- 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 : 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 BORDEAUX : 89/100

- 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 : 15/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

UBISOFT EMEA : 64/100

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 10/20
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : 5/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

UBISOFT INTERNATIONAL : 99/100

- 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 : 10/10

UBISOFT IVORY TOWER : 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 promotions : 15/15
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : incalculable
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

UBISOFT MOBILE GAMES : 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 MONTPELLIER : 89/100

- 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 : 0/10

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 : 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 PARIS MOBILE : 81/100

- Indicateur relatif à l'écart des rémunérations : 31/40

- 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

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 œuvre par Ubisoft en faveur de l'égalité professionnelle ni de la diversité en général. Ubisoft a en effet à cœur 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.