



# UBISOFT ENTERTAINMENT SA

(la « Société »)

Le présent document a pour objet de présenter les projets de résolutions soumis par le Conseil d'administration au vote de l'Assemblée générale mixte du 2 juillet 2019.

Il est destiné à présenter les points importants des projets de résolutions, conformément à la réglementation en vigueur. Il ne prétend pas, par conséquent, à l'exhaustivité ; aussi est-il indispensable que vous procédiez à une lecture attentive du texte des projets de résolutions avant d'exercer votre droit de vote. L'exposé de la situation financière, de l'activité et des résultats de la Société et du Groupe au cours de l'exercice écoulé, ainsi que les diverses informations prescrites par les dispositions légales et réglementaires en vigueur figurent dans le Document de référence 2019 auquel vous êtes invités à vous reporter.

## EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2019 - COMPTES ANNUELS ET AFFECTATION DU RESULTAT

(Résolutions 1 à 3)

Il vous est proposé :

- d'approuver les comptes sociaux de la Société (*première résolution*) ainsi que les comptes consolidés du Groupe UBISOFT (*troisième résolution*) de l'exercice clos le 31 mars 2019, faisant apparaître :

▪ <b>Comptes sociaux :</b>	résultat bénéficiaire	<b>159.159.022,58€</b>
▪ <b>Comptes consolidés du Groupe UBISOFT :</b>	résultat bénéficiaire	<b>99.984.865€</b>

- de statuer sur l'affectation du résultat (*deuxième résolution*), ainsi que suit :

**Résultat** bénéficiaire **+ 159.159.022,58€**

**Affectation** au compte **Autres Réserves** **+ 159.159.022,58€**

Mention étant faite, conformément à l'article 243 *bis* du Code Général des Impôts, qu'aucune distribution de dividende n'a été opérée au titre des trois derniers exercices.

## CONVENTIONS ET ENGAGEMENTS REGLEMENTES RAPPORT SPECIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

(Résolution 4)

Le rapport des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées et les engagements visés aux dispositions des articles L. 225-38 et L. 225-40 et suivants du Code de commerce (*quatrième résolution*) est soumis à votre approbation, étant précisé que, au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019 :

- aucune nouvelle convention ni aucun engagement soumis à ces dispositions n'a été conclu ; et
- seuls les conventions ou engagements autorisés au titre de l'exercice antérieur clos le 31 mars 2018 conclus dans le cadre de la cession par VIVENDI SA de sa participation dans le capital social de la Société, se sont poursuivis jusqu'au 20 septembre 2018 (date du franchissement à la baisse du seuil de 10% des droits de vote par VIVENDI SA) au cours dudit exercice.

## REMUNERATION DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL ET DES DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES

(Résolutions 5 à 11)

### VOTE *Ex-Post*

(Résolutions 5 à 9)

Conformément à l'article L. 225-100, II du Code de commerce, l'Assemblée générale du 27 juin 2018 (10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> résolutions) ayant statué sur la politique et les critères de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux (la « **Politique de Rémunération** »), il convient de soumettre à votre vote les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 mars 2019 aux Dirigeants mandataires sociaux en vertu de la Politique de Rémunération ci-avant visée (les « **Eléments de Rémunération 2019** »).

Il vous est donc proposé de statuer sur Eléments de Rémunération 2019 de :

- Yves GUILLEMOT, Président Directeur général, et
- Claude, Michel, Gérard et Christian GUILLEMOT, Directeurs généraux délégués,

tels que récapitulés dans les tableaux ci-après et plus précisément détaillés dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise (Chapitre 4 du Document de référence 2019).

## Yves GUILLEMOT, Président Directeur général (cinquième résolution)

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation																																																																															
Rémunération fixe brute	567 790 €	<p>Rémunération en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018.</p> <p>La rémunération fixe a été augmentée de 5% par rapport à l'exercice clos le 31 mars 2018 afin de prendre en compte l'évolution du Groupe Ubisoft notamment en termes de chiffre d'affaires, de capitalisation boursière et d'effectif. Cette augmentation permet également le rapprochement progressif de la rémunération d'Yves Guillemot par rapport aux rémunérations pratiquées par les sociétés comparables.</p>																																																																															
		<p>Rémunération variable annuelle avec une cible correspondant à 100% de la rémunération fixe et un maximum correspondant à 150% de la rémunération fixe basée sur des critères quantifiables et qualitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Critères quantifiables</b> : 90% de la rémunération fixe en cas d'atteinte des conditions de performance fixées et 135 % maximum de la rémunération fixe avec une progression par palier jusqu'à l'atteinte de la cible puis proportionnelle entre la cible et le plafond.</li><li>• <b>Critère qualitatif</b> : 10% de la rémunération fixe en cas d'atteinte des conditions de performance fixées et 15 % maximum de la rémunération fixe avec une progression par palier jusqu'à l'atteinte de la cible puis proportionnelle entre la cible et le plafond.</li></ul>																																																																															
Rémunération variable annuelle	583 834 €	<table><tr><th rowspan="3"></th><th colspan="4">Conditions de performance</th><th rowspan="3">Atteinte des objectifs</th></tr><tr><th>&lt;1<sup>er</sup> Seuil</th><th>1<sup>er</sup> Seuil</th><th>2<sup>nd</sup> Seuil</th><th>Cible</th><th>Plafond</th></tr><tr><th colspan="4">Critères quantifiables (90%)</th><th>% final attribué</th></tr><tr><td>EBIT Groupe non-IFRS (en M€)</td><td>&lt; 352</td><td>≥ 352 - &lt; 396</td><td>≥ 396 - &lt; 440</td><td>440</td><td>550</td><td>446</td></tr><tr><td>Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe</td><td>0%</td><td>18%</td><td>30%</td><td>60%</td><td>90%</td><td>60,82 %</td></tr><tr><td>Net Booking Digital Groupe (en M€)</td><td>&lt; 1 066</td><td>≥ 1 066 - &lt; 1 199,25</td><td>≥ 1 199,25 - &lt; 1 332,50</td><td>1 332,50</td><td>1 665,63</td><td>1 396,6</td></tr><tr><td>Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe</td><td>0%</td><td>9%</td><td>15%</td><td>30%</td><td>45%</td><td>31,44%</td></tr><tr><td colspan="7">Critère qualitatif (10%)</td></tr><tr><td>Evolution du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques</td><td>&lt; 28%</td><td>≥ 28% - &lt; 31,5%</td><td>≥ 31,5% - &lt; 35%</td><td>35%</td><td>45,5%</td><td>36,98%</td></tr><tr><td>Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe</td><td>0%</td><td>3%</td><td>5%</td><td>10%</td><td>15%</td><td>10,57%</td></tr><tr><td colspan="7">Total</td></tr><tr><td>Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe</td><td>0%</td><td>30%</td><td>50%</td><td>100%</td><td>150%</td><td>102,83%</td></tr></table> <p>Les deux objectifs d'EBIT Groupe non-IFRS et de Net Booking Digital Groupe dépassent la cible initialement communiquée sans pour autant atteindre leur seuil maximum. Ils ouvrent ainsi droit respectivement à 60,82% et 31,44% soit 92,26% de la rémunération fixe au total pour les critères quantifiables.</p> <p>L'objectif d'augmentation du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques dépasse la cible sans pour autant atteindre son seuil maximum et ouvre ainsi droit à 10,57% de la rémunération fixe.</p> <p>Par conséquent, l'atteinte de ces objectifs ouvre droit à 102,83% de la rémunération variable annuelle cible, soit 583 834 euros brut.</p>		Conditions de performance				Atteinte des objectifs	<1 <sup>er</sup> Seuil	1 <sup>er</sup> Seuil	2 <sup>nd</sup> Seuil	Cible	Plafond	Critères quantifiables (90%)				% final attribué	EBIT Groupe non-IFRS (en M€)	< 352	≥ 352 - < 396	≥ 396 - < 440	440	550	446	Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	18%	30%	60%	90%	60,82 %	Net Booking Digital Groupe (en M€)	< 1 066	≥ 1 066 - < 1 199,25	≥ 1 199,25 - < 1 332,50	1 332,50	1 665,63	1 396,6	Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	9%	15%	30%	45%	31,44%	Critère qualitatif (10%)							Evolution du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques	< 28%	≥ 28% - < 31,5%	≥ 31,5% - < 35%	35%	45,5%	36,98%	Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	3%	5%	10%	15%	10,57%	Total							Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	30%	50%	100%	150%	102,83%
	Conditions de performance				Atteinte des objectifs																																																																												
	<1 <sup>er</sup> Seuil	1 <sup>er</sup> Seuil		2 <sup>nd</sup> Seuil		Cible	Plafond																																																																										
	Critères quantifiables (90%)					% final attribué																																																																											
EBIT Groupe non-IFRS (en M€)	< 352	≥ 352 - < 396	≥ 396 - < 440	440	550	446																																																																											
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	18%	30%	60%	90%	60,82 %																																																																											
Net Booking Digital Groupe (en M€)	< 1 066	≥ 1 066 - < 1 199,25	≥ 1 199,25 - < 1 332,50	1 332,50	1 665,63	1 396,6																																																																											
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	9%	15%	30%	45%	31,44%																																																																											
Critère qualitatif (10%)																																																																																	
Evolution du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques	< 28%	≥ 28% - < 31,5%	≥ 31,5% - < 35%	35%	45,5%	36,98%																																																																											
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	3%	5%	10%	15%	10,57%																																																																											
Total																																																																																	
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	30%	50%	100%	150%	102,83%																																																																											
Rémunération variable différée	N/A	Le principe d'une rémunération variable différée n'est pas prévu																																																																															
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Pas d'attribution de rémunération variable pluriannuelle en faveur d'Yves Guillemot au cours de l'exercice.																																																																															
Rémunération exceptionnelle annuelle	N/A	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'a pas été prévu au titre de l'exercice clos le 31 mars 2019																																																																															

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation										
Options d'action	754 543 € <i>(valorisation comptable)</i>	La rémunération variable long terme prend la forme d'une attribution de 41 607 options de souscription d'actions dont le prix d'exercice a été fixé à 68,59€ <sup>(1)</sup> . L'acquisition des options de souscription d'actions est conditionnée : (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») calculé en tenant compte des EBIT Groupe non-IFRS des exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021 ; et (ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index, le TSR Ubisoft et les TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index étant calculés entre le 17 décembre 2018 et le 16 décembre 2021 (les Conditions Externes »). Pour chaque critère, l'acquisition des options de souscription d'actions suit la logique suivante :										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</td></tr><tr><td>EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)</td><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère
			< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible						
		EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère						
		La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible d'EBIT moyen Groupe définie est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le détail des conditions de performance et le niveau d'atteinte attendu, établis et prédéfinis de manière précise, visant trois exercices non clôturés, ne peuvent être rendus publics pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe. Le Groupe s'engage à communiquer l'atteinte des conditions de performance dans le document de référence publié au titre de l'exercice au cours duquel intervient la date d'acquisition des droits à exercice.										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</td></tr><tr><td>Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)</td><td>0% de l'attribution sur le critère</td><td>50% de l'attribution sur le critère</td><td>100% de l'attribution sur le critère</td></tr></table>		< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère		
			< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile							
		Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère							
		La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier. L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition de la rémunération long terme. Le plan d'options de souscription d'actions sera définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années <sup>(2)</sup> . L'acquisition sera également subordonnée au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.										
		Actions de performance	N/A	Pas d'attribution d'actions de performance en faveur d'Yves Guillemot au cours de l'exercice								
Autre élément de rémunération long terme (BSAR, BSA...)	N/A	Aucune attribution intervenue au cours de l'exercice										
Jetons de présence (brut)	40 000 €	40 K€ maximum au total Fixe : 40 % versés pour moitié en avril rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> avril au 30 septembre et pour moitié en octobre rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> octobre au 31 mars Variable <sup>(3)</sup> : 60 % versés en mars proratisés en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil au cours de l'exercice dans les proportions ci-après ♦ participation inférieure à 50 % aux réunions du Conseil : aucun versement pour la part variable ♦ participation comprise entre 50 % et 75 % aux réunions du Conseil : versement de la moitié de la part variable ♦ participation supérieure à 75 % aux réunions du Conseil : versement de l'intégralité de la part variable										
Avantages de toute nature	N/A	Yves Guillemot ne bénéficie pas d'avantage en nature										
Indemnité de départ	N/A	Aucun engagement de ce type										
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe pas de clause de non-concurrence										
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Yves Guillemot n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire										

<sup>(1)</sup> 68,59 € correspondant à la moyenne des cours d'ouverture de l'Action Ubisoft sur Euronext Paris constatés aux vingt séances précédant le jour du Conseil d'administration d'attribution

<sup>(2)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les options de souscription d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(3)</sup> Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31/03/19 visé en [Annexe 1](#).

## Claude GUILLEMOT, Directeur général délégué (sixième résolution)

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation										
Rémunération fixe brute	65 621 €	Rémunération en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018 La rémunération fixe a été augmentée de 5% par rapport à l'exercice clos le 31 mars 2018 afin de prendre en compte l'évolution du Groupe Ubisoft notamment en termes de chiffre d'affaires, de capitalisation boursière et d'effectif.										
Rémunération variable annuelle	N/A	Le principe d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu										
Rémunération variable différée	N/A	Le principe d'une rémunération variable différée n'est pas prévu										
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Pas d'attribution de rémunération variable pluriannuelle en faveur de Claude Guillemot au cours de l'exercice										
Rémunération exceptionnelle	N/A	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu										
Options d'action	65 395 € <i>(valorisation comptable)</i>	La rémunération variable long terme prend la forme d'une attribution de 3 606 options de souscription d'actions dont le prix d'exercice a été fixé à 68,59 € <sup>(1)</sup> . L'acquisition des options de souscription d'actions est conditionnée : (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») calculé en tenant compte des EBIT Groupe non-IFRS des exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021 ; et (ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index, le TSR Ubisoft et les TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index étant calculés entre le 17 décembre 2018 et le 16 décembre 2021 (les « Conditions Externes »). Pour chaque critère, l'acquisition des options de souscription d'actions suit la logique suivante :										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</td></tr><tr><td>EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)</td><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère
			< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible						
		EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère						
		La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible d'EBIT moyen Groupe définie est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le détail des conditions de performance et le niveau d'atteinte attendu, établis et prédéfinis de manière précise, visant trois exercices non clôturés, ne peuvent être rendus publics pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe. Le Groupe s'engage à communiquer l'atteinte des conditions de performance dans le document de référence publié au titre de l'exercice au cours duquel intervient la date d'acquisition des droits à exercice.										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</td></tr><tr><td>Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)</td><td>0% de l'attribution sur le critère</td><td>50% de l'attribution sur le critère</td><td>100% de l'attribution sur le critère</td></tr></table>		< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère		
	< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile									
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère									
La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier. L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition de la rémunération long terme. Le plan d'options de souscription d'actions sera définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années <sup>(2)</sup> . L'acquisition sera également subordonnée au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.												
Actions de performance	N/A	Pas d'attribution d'actions de performance en faveur de Claude Guillemot au cours de l'exercice										
Autre élément de rémunération long terme (BSAR, BSA...)	N/A	Aucune attribution intervenue au cours de l'exercice										
Jetons de présence (brut)	40 000 €	40 K€ maximum au total Fixe : 40 % versés pour moitié en avril rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> avril au 30 septembre et pour moitié en octobre rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> octobre au 31 mars. Variable <sup>(3)</sup> : 60 % versés en mars proratisés en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil au cours de l'exercice dans les proportions ci-après : ♦ participation inférieure à 50 % aux réunions du Conseil : aucun versement pour la part variable ♦ participation comprise entre 50 % et 75 % aux réunions du Conseil : versement de la moitié de la part variable										

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation
		♦ participation supérieure à 75 % aux réunions du Conseil : versement de l'intégralité de la part variable
Avantages de toute nature	N/A	Claude Guillemot ne bénéficie pas d'avantage en nature
Indemnité de départ	N/A	Aucun engagement de ce type
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe pas de clause de non-concurrence
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Claude Guillemot n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire

<sup>(1)</sup> 68,59 € correspondant à la moyenne des cours d'ouverture de l'Action Ubisoft sur Euronext Paris constatés aux vingt séances précédant le Conseil d'administration d'attribution

<sup>(2)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les options de souscription d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(3)</sup> Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31/03/19 visé en [Annexe 1](#).

### Michel GUILLEMOT, Directeur général délégué (septième résolution)

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation										
Rémunération fixe brute	65 621 €	Rémunération en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018. La rémunération fixe a été augmentée de 5% par rapport à l'exercice clos le 31 mars 2018 afin de prendre en compte l'évolution du Groupe Ubisoft notamment en termes de chiffre d'affaires, de capitalisation boursière et d'effectif.										
Rémunération variable annuelle	N/A	Le principe d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu										
Rémunération variable différée	N/A	Le principe d'une rémunération variable différée n'est pas prévu										
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Pas d'attribution de rémunération variable pluriannuelle en faveur de Michel Guillemot au cours de l'exercice										
Rémunération exceptionnelle	N/A	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu										
Options d'action	65 395 € <i>(valorisation comptable)</i>	La rémunération variable long terme prend la forme d'une attribution de 3 606 options de souscription d'actions dont le prix d'exercice a été fixé à 68,59 € <sup>(1)</sup> . L'acquisition des options de souscription d'actions est conditionnée : (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») calculé en tenant compte des EBIT Groupe non-IFRS des exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021 ; et (ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index, le TSR Ubisoft et les TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index étant calculés entre le 17 décembre 2018 et le 16 décembre 2021 (les « Conditions Externes »). Pour chaque critère, l'acquisition des options de souscription d'actions suit la logique suivante :										
		<table><tr><th></th><th>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</th></tr><tr><td>EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)</td><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère
			< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible						
		EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère						
		La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible d'EBIT moyen Groupe définie est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le détail des conditions de performance et le niveau d'atteinte attendu, établis et prédéfinis de manière précise, visant trois exercices non clôturés, ne peuvent être rendus publics pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe. Le Groupe s'engage à communiquer l'atteinte des conditions de performance dans le document de référence publié au titre de l'exercice au cours duquel intervient la date d'acquisition des droits à exercice.										
<table><tr><th></th><th>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</th></tr><tr><td>Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)</td><td>0% de l'attribution sur le critère</td><td>50% de l'attribution sur le critère</td><td>100% de l'attribution sur le critère</td></tr></table>		< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère				
	< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile									
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère									

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation
		La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier. L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition de la rémunération long terme. Le plan d'options de souscription d'actions sera définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années <sup>(2)</sup> . L'acquisition sera également subordonnée au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.
Actions de performance	N/A	Pas d'attribution d'actions de performance en faveur de Michel Guillemot au cours de l'exercice
Autre élément de rémunération long terme (BSAR, BSA...)	N/A	Aucune attribution intervenue au cours de l'exercice
Jetons de présence (brut)	40 000 €	40 K€ maximum au total Fixe : 40 % versés pour moitié en avril rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> avril au 30 septembre et pour moitié en octobre rémunérant la période du 1 <sup>er</sup> octobre au 31 mars Variable <sup>(3)</sup> : 60 % versés en mars proratisés en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil au cours de l'exercice dans les proportions ci-après : ♦ participation inférieure à 50 % aux réunions du Conseil : aucun versement pour la part variable ♦ participation comprise entre 50 % et 75 % aux réunions du Conseil : versement de la moitié de la part variable ♦ participation supérieure à 75 % aux réunions du Conseil : versement de l'intégralité de la part variable
Avantages de toute nature	N/A	Michel Guillemot ne bénéficie pas d'avantage en nature
Indemnité de départ	N/A	Aucun engagement de ce type
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe pas de clause de non-concurrence
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Michel Guillemot n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire

<sup>(1)</sup> 68,59 € correspondant à la moyenne des cours d'ouverture de l'Action Ubisoft sur Euronext Paris constatés aux vingt séances précédant le Conseil d'administration d'attribution

<sup>(2)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les options de souscription d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(3)</sup> Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31/03/19 visé en [Annexe 1](#).

## Gérard GUILLEMOT, Directeur général délégué (huitième résolution)

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe brute	65 621€	Rémunération en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018. La rémunération fixe a été augmentée de 5% par rapport à l'exercice clos le 31 mars 2018 afin de prendre en compte l'évolution du Groupe Ubisoft notamment en termes de chiffre d'affaires, de capitalisation boursière et d'effectif.
Rémunération variable annuelle	N/A	Le principe d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu
Rémunération variable différée	N/A	Le principe d'une rémunération variable différée n'est pas prévu
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Pas d'attribution de rémunération variable pluriannuelle en faveur de Gérard Guillemot au cours de l'exercice
Rémunération exceptionnelle	N/A	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu
Options d'action	65 395 € (valorisation comptable)	La rémunération variable long terme prend la forme d'une attribution de 3 606 options de souscription d'actions dont le prix d'exercice a été fixé à 68,59 € (1). L'acquisition des options de souscription d'actions est conditionnée : (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») calculé en tenant compte des EBIT Groupe non-IFRS des exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021 ; et



Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation																		
		<p>(ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index, le TSR Ubisoft et les TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index étant calculés entre le 17 décembre 2018 et le 16 décembre 2021 (les « Conditions Externes »).</p> <p>Pour chaque critère, l'acquisition des options de souscription d'actions suit la logique suivante :</p> <table><tr><th></th><th>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</th></tr><tr><td>EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)</td><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table> <p>La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible d'EBIT moyen Groupe définie est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice.</p> <p>Le détail des conditions de performance et le niveau d'atteinte attendu, établis et prédéfinis de manière précise, visant trois exercices non clôturés, ne peuvent être rendus publics pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe. Le Groupe s'engage à communiquer l'atteinte des conditions de performance dans le document de référence publié au titre de l'exercice au cours duquel intervient la date d'acquisition des droits à exercice.</p> <table><tr><th></th><th>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</th></tr><tr><td>Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)</td><td>0% de l'attribution sur le critère</td><td>50% de l'attribution sur le critère</td><td>100% de l'attribution sur le critère</td></tr></table> <p>La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier.</p> <p>L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition de la rémunération long terme.</p> <p>Le plan d'options de souscription d'actions sera définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années <sup>(2)</sup>. L'acquisition sera également subordonnée au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.</p>		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère		< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère
	< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible																
EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère																
	< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile																	
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère																	
Actions de performance	N/A	Pas d'attribution d'actions de performance en faveur de Gérard Guillemot au cours de l'exercice																		
Autre élément de rémunération long terme (BSAR, BSA...)	N/A	Aucune attribution intervenue au cours de l'exercice																		
Jetons de présence (brut)	33 500 €	<p><u>Conseil d'administration</u> : 40 K€ maximum au total</p> <p>Fixe : 40 % versés pour moitié en avril rémunérant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre et pour moitié en octobre rémunérant la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars.</p> <p>Variable <sup>(3)</sup> : 60 % versés en mars proratisés en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil au cours de l'exercice dans les proportions ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>♦ participation inférieure à 50 % aux réunions du Conseil : aucun versement pour la part variable</li><li>♦ participation comprise entre 50 % et 75 % aux réunions du Conseil : versement de la moitié de la part variable</li><li>♦ participation supérieure à 75 % aux réunions du Conseil : versement de l'intégralité de la part variable</li></ul> <p><u>Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale</u> <sup>(4)</sup> :</p> <p>Fixe (Président) : 5 000 € maximum au total <sup>(5)</sup></p> <p>Variable (membre) : 1 500 € par séance (plafond 4 séances maximum par exercice)</p>																		
Avantages de toute nature	N/A	Gérard Guillemot ne bénéficie pas d'avantage en nature																		
Indemnité de départ	N/A	Aucun engagement de ce type																		
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe pas de clause de non-concurrence																		
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Gérard Guillemot n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire																		

<sup>(1)</sup> 68,59 € correspondant à la moyenne des cours d'ouverture de l'Action Ubisoft sur Euronext Paris constatés aux vingt séances précédant le Conseil d'administration d'attribution

<sup>(2)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les options d'achat d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(3)</sup> Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31/03/19 visé en [Annexe 1](#).

<sup>(4)</sup> Instauré le 12 septembre 2018

<sup>(5)</sup> Prorata temporis

## Christian GUILLEMOT, Directeur général délégué (neuvième résolution)

Éléments de Rémunération 2019 (dus ou attribués)	Montants ou valorisation comptable	Présentation										
Rémunération fixe (brute)	65 621 €	Rémunération en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2018. La rémunération fixe a été augmentée de 5% par rapport à l'exercice clos le 31 mars 2018 afin de prendre en compte l'évolution du Groupe Ubisoft notamment en termes de chiffre d'affaires, de capitalisation boursière et d'effectif.										
Rémunération variable annuelle	N/A	Le principe d'une rémunération variable annuelle n'est pas prévu										
Rémunération variable différée	N/A	Le principe d'une rémunération variable différée n'est pas prévu										
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Pas d'attribution de rémunération variable pluriannuelle en faveur de Christian Guillemot au cours de l'exercice										
Rémunération exceptionnelle	N/A	Le principe d'une rémunération exceptionnelle n'est pas prévu										
Options d'action	65 395 € <i>(valorisation comptable)</i>	La rémunération variable long terme prend la forme d'une attribution de 3 606 options de souscription d'actions dont le prix d'exercice a été fixé à 68,59 € (1). L'acquisition des options de souscription d'actions est conditionnée : (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») calculé en tenant compte des EBIT Groupe non-IFRS des exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021 ; et (ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index, le TSR Ubisoft et les TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index étant calculés entre le 17 décembre 2018 et le 16 décembre 2021 (les « Conditions Externes »). Pour chaque critère, l'acquisition des options de souscription d'actions suit la logique suivante :										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</td><td>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</td></tr><tr><td>EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)</td><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère
			< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible						
		EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère						
		La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible d'EBIT moyen Groupe définie est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le détail des conditions de performance et le niveau d'atteinte attendu, établis et prédéfinis de manière précise, visant trois exercices non clôturés, ne peuvent être rendus publics pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe. Le Groupe s'engage à communiquer l'atteinte des conditions de performance dans le document de référence publié au titre de l'exercice au cours duquel intervient la date d'acquisition des droits à exercice.										
		<table><tr><td></td><td>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</td><td>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</td></tr><tr><td>Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)</td><td>0% de l'attribution sur le critère</td><td>50% de l'attribution sur le critère</td><td>100% de l'attribution sur le critère</td></tr></table>		< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère		
			< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile							
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur le critère	50% de l'attribution sur le critère	100% de l'attribution sur le critère									
La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier. L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition de la rémunération long terme. Le plan d'options de souscription d'actions sera définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années <sup>(2)</sup> . L'acquisition sera également subordonnée au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.												



Actions de performance	N/A	Pas d'attribution d'actions de performance en faveur de Christian Guillemot au cours de l'exercice
Autre élément de rémunération long terme (BSAR, BSA...)	N/A	Aucune attribution intervenue au cours de l'exercice
Jetons de présence (brut)	40 000 €	<p>40 K€ maximum au total</p> <p>Fixe : 40 % versés pour moitié en avril rémunérant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre et pour moitié en octobre rémunérant la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars</p> <p>Variable <sup>(3)</sup> : 60 % versés en mars proratisés en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil au cours de l'exercice dans les proportions ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ participation inférieure à 50 % aux réunions du Conseil : aucun versement pour la part variable</li> <li>♦ participation comprise entre 50 % et 75 % aux réunions du Conseil : versement de la moitié de la part variable</li> <li>♦ participation supérieure à 75 % aux réunions du Conseil : versement de l'intégralité de la part variable</li> </ul>
Avantages de toute nature	N/A	Christian Guillemot ne bénéficie pas d'avantage en nature
Indemnité de départ	N/A	Aucun engagement de ce type
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe pas de clause de non-concurrence
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Christian Guillemot n'est pas éligible à un régime de retraite supplémentaire

<sup>(1)</sup> 68,59 € correspondant à la moyenne des cours d'ouverture de l'Action Ubisoft sur Euronext Paris constatés aux vingt séances précédant le Conseil d'administration d'attribution

<sup>(2)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les options de souscription d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(3)</sup> Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration au titre de l'exercice clos le 31/03/19 visé en [Annexe 1](#).

## VOTE EX-ANTE (Résolutions 10 et 11)

Il vous est proposé d'approuver la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux établie conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce portant sur les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président Directeur général (*dixième résolution*) et aux Directeurs généraux délégués (*onzième résolution*) au titre de l'exercice clos le 31 mars 2020.

### PRINCIPES GENERAUX

Le Conseil d'administration se réfère aux principes de détermination de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Code AFEP/MEDEF et s'appuie pour mener ses réflexions sur des études d'experts externes qui éclairent le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations sur les meilleures pratiques de marché. Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération soit alignée avec l'intérêt social du Groupe et les intérêts des actionnaires et des parties prenantes. Les conditions de performance choisies pour la fixation des rémunérations variables (annuelle et long terme) sont alignées avec la stratégie du Groupe.

### PRINCIPES DE REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

#### Piliers de la politique de rémunération du Président-Directeur général

La politique de rémunération du Président-Directeur général proposée par le Comité des nominations et des rémunérations et arrêtée par le Conseil d'administration repose sur les piliers suivants :

##### 1. Réfléter les choix stratégiques permettant la croissance du Groupe

Le Comité des nominations et des rémunérations s'assure de la corrélation entre la rémunération du Président-Directeur général et la stratégie du Groupe. Ainsi, les prochains défis majeurs sont reflétés dans les conditions de performance des rémunérations variables dont les cibles à atteindre sont alignées avec les objectifs de création de valeur du Groupe.

##### 2. Maintenir un lien direct avec les résultats financiers à moyen et long termes

La structure de rémunération totale du Président-Directeur général repose de façon prépondérante sur des éléments variables (annuel et long terme). Le versement des éléments variables est soumis à la réalisation de conditions de performance précises, cohérentes et exigeantes.

##### 3. Assurer un alignement direct avec les intérêts des investisseurs

Afin que la rémunération du Président-Directeur général soit alignée avec les intérêts des investisseurs, une partie de la rémunération totale est liée au cours de bourse de l'action Ubisoft Entertainment SA sur Euronext Paris (l'« Action Ubisoft »), soit via une attribution d'actions sous forme d'actions de performance <sup>1</sup> ou d'options de souscription/d'achat d'actions <sup>2</sup>, soit via une rémunération pluriannuelle dont la valeur est indexée sur le cours de bourse de l'Action Ubisoft.

##### 4. Garantir la compétitivité de la rémunération totale par rapport aux pratiques de sociétés dont la performance est comparable à celle du Groupe Ubisoft

Le Comité des nominations et des rémunérations veille à la compétitivité de la rémunération totale du Président-Directeur général. Pour apprécier cette compétitivité, des études de rémunération sont régulièrement effectuées sur la base d'un panel de comparaison stable et cohérent.

Ce panel se compose de sociétés européennes, majoritairement françaises, opérant dans les secteurs ou les industries dont les défis économiques, technologiques et concurrentiels peuvent être approchés de ceux du Groupe, tel que détaillé ci-dessous :

ALTEN	JCDECAUX
EDENRED	LOGITECH INTERNATIONAL SA
COMPUTACENTER PLC	MERLIN ENTERTAINMENTS PLC
DASSAULT SYSTEMES SE	METROPOLE TV
GFK	NEOPOST
HAVAS	SAGE GROUP PLC/THE
HERMES INTERNATIONAL	TECHNICOLOR
ILIAD	TF1
IPSEN	UNITED INTERNET AG
IPSOS	WORLDLINE

Le Comité des nominations et des rémunérations, accompagné par un partenaire externe, a ainsi fait le choix de regrouper notamment des sociétés du divertissement, des médias et des industries high-tech et pharmaceutiques.

Par ailleurs, la sélection s'opère à partir des indicateurs suivants :

- chiffre d'affaires médian (1 900M€ pour l'étude réalisée en 2018) ;
- capitalisation boursière médiane (4 200M€ pour l'étude réalisée en 2018) ;
- effectif médian (12 930 collaborateurs pour l'étude réalisée en 2018).

Le panel de comparaison qui sert de référentiel pour établir le premier quartile et la médiane du marché (respectivement le « Premier Quartile du Marché » et la « Médiane du Marché ») est réévalué à chaque nouvelle étude de rémunération afin de prendre en compte les éventuelles évolutions de structure et d'activités des entreprises le composant, et l'évolution des indicateurs du Groupe.

Conformément au principe de modération appliqué à la stratégie de rattrapage décrite ci-dessous, le Comité des nominations et des rémunérations a décidé de ne pas utiliser les résultats de l'étude mise à jour en 2019 et de conserver les résultats obtenus lors de l'étude réalisée en 2018. L'évolution du panel aurait eu pour effet d'entraîner une hausse significative de la Médiane du Marché.

<sup>1</sup> En vertu des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires

<sup>2</sup> En vertu des dispositions des articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires

## Structure et évolution de la rémunération totale du Président-Directeur général

En adéquation avec les 4 piliers de rémunération précités ainsi que la culture entrepreneuriale du Groupe, sa mission et l'ambition de développer sa position de leader de son marché, la structure de rémunération totale du Président-Directeur général repose pour une part importante sur des éléments variables, tout en maintenant un niveau de rémunération totale cohérent et compétitif.

### 1. Positionnement cible et stratégie de rattrapage

La rémunération totale vise à être positionnée à la Médiane du Marché en cas d'atteinte des conditions de performance fixées pour les rémunérations variables (annuelle et long terme), la part de rémunération fixe restant située sous la Médiane du Marché. Ce positionnement de la rémunération totale à la Médiane du Marché, particulièrement au travers d'une rémunération long terme plus importante, se justifie au regard de la progression et de la transformation remarquable du Groupe conduite par le Président-Directeur général sur les cinq dernières années. Il est ainsi rappelé que le chiffre d'affaires Groupe et l'EBIT Groupe non-IFRS ont progressé respectivement de 46% et 164% sur les 3 derniers exercices. Cette performance s'est traduite par une hausse du cours de bourse de l'Action Ubisoft de 188% sur 3 ans et 16% sur 1 an témoignant de la création de valeur long terme que le Président-Directeur général a su générer grâce à son pilotage du Groupe.

Au cours de l'exercice clos le 31 mars 2017, le Comité des nominations et des rémunérations a constaté l'existence d'un décalage significatif entre le niveau de rémunération totale du Président-Directeur général et celui des dirigeants mandataires sociaux de sociétés françaises et internationales ayant un profil comparable au Groupe. Ce décalage peut s'expliquer notamment par l'absence d'évolution de la rémunération fixe depuis l'exercice clos le 31 mars 2010, période sur laquelle le Groupe a parallèlement connu une croissance forte et continue. Au vu de ce constat, le Comité des nominations et des rémunérations a décidé de réviser progressivement la rémunération du Président-Directeur général, tout en respectant un principe de modération et les piliers de la politique de rémunération décrits ci-dessus.

Ainsi, la rémunération fixe du Président-Directeur général a progressé de 3%, 5% puis 5% au cours des exercices clos les 31 mars 2017, 2018 et 2019. Ce rattrapage s'effectue par étape afin d'accompagner dans la durée la progression effectivement réalisée par le Groupe. Ainsi, au titre de l'exercice social clos le 31 mars 2019, la rémunération totale cible est positionnée à 97% de la Médiane du Marché.

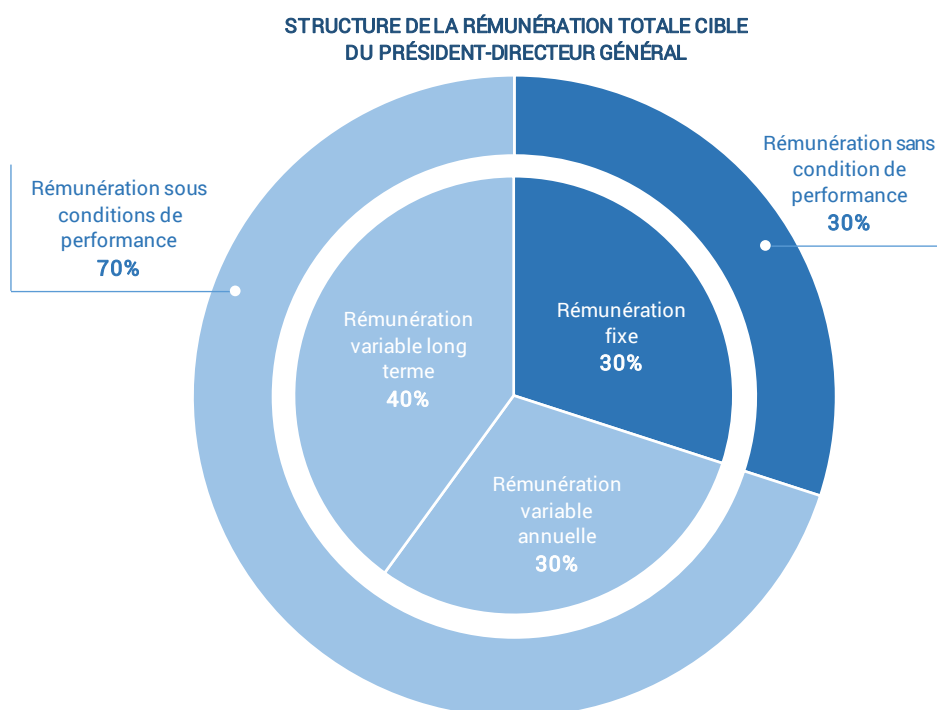
Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 27 juin 2018 prévoyaient l'achèvement du processus de rattrapage au cours de l'exercice clos le 31 mars 2020. Le choix conservateur (décrit ci-dessus) d'utiliser les résultats de l'étude 2018 permet, au travers d'une augmentation de 3% de la rémunération fixe, d'atteindre l'objectif de positionnement de la rémunération totale du Président-Directeur général à la Médiane du marché au cours de l'exercice clos le 31 mars 2020. Il est rappelé que la rémunération totale repose de manière prépondérante sur des éléments variables, et ne vise à atteindre la Médiane du Marché qu'en cas d'atteinte de conditions de performance exigeantes mesurant la bonne réalisation du *Business Plan* (objectifs financiers officiellement communiqués au marché en début d'exercice pour l'année en cours).

### 2. Structure de rémunération totale

Depuis l'exercice clos le 31 mars 2019, la structure de rémunération totale du Président-Directeur général est la suivante :

- rémunération fixe représentant 30% de la rémunération totale ;
- rémunération variable annuelle cible <sup>3</sup> représentant 30% de la rémunération totale ;
- rémunération variable long terme cible <sup>3</sup> représentant 40% de la rémunération totale.

Au total, 70% de la rémunération totale cible <sup>3</sup> est soumise à l'atteinte de conditions de performance.



## ♦ Récapitulatif de la structure

Eléments de la rémunération fixe		Eléments de rémunération sous conditions de performance	
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Rémunération variable long terme	
Fixée selon le niveau de responsabilité et l'expérience	Conditions de performance annuelles (au minimum un critère quantifiable et un critère qualitatif)	Conditions de performance interne et externe sur 3 exercices ou années au minimum Période d'acquisition de 4 années au minimum <sup>(1)</sup>	
Numéraire	Numéraire	Actions Ubisoft <sup>(2)</sup> ou numéraire (valeur d'attribution indexée sur le cours de bourse de l'Action Ubisoft)	

<sup>(1)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les actions de performance, à la date de livraison des actions et, pour les options de souscription ou d'achat d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(2)</sup> Attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions en application des dispositions légales en vigueur et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires des résolutions correspondantes

Des jetons de présence constitués d'une partie fixe (40 %) et d'une partie variable liée au taux d'assiduité (60 %) sont également versés au Président-Directeur général.

## ♦ Rémunération fixe

Le Comité des nominations et des rémunérations prend en compte à la fois les éléments de l'étude de rémunération et les résultats du Groupe et s'assure de positionner la rémunération fixe entre le Premier Quartile et la Médiane du Marché.

Au 1<sup>er</sup> avril 2019, la rémunération fixe de M. Yves Guillemot s'établit à 584 824 € soit une augmentation de 3%. Cette augmentation a été proposée par le Comité des nominations et des rémunérations dans le cadre du rattrapage initié au cours de l'exercice clos le 31 mars 2017. Elle permet d'assurer la compétitivité de la rémunération fixe de M. Yves Guillemot par rapport aux rémunérations fixes des Présidents-Directeurs généraux des sociétés composant le panel de comparaison et conformément à la structure détaillée précédemment. Ainsi, au titre de l'exercice social clos le 31 mars 2020, la rémunération fixe est positionnée à 99% de la Médiane du Marché selon l'étude réalisée en 2018.

La croissance du Groupe, cumulée à un contexte d'innovation technologique stratégique et de concurrence accrue, traduit une hausse des responsabilités du Président-Directeur général qui est retranscrite dans la rémunération fixe.

## ♦ Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est alignée avec la performance économique du Groupe. Les critères quantifiables retenus permettent de refléter chaque année la réalisation du *Business Plan*. Les critères qualitatifs enrichissent cette vision et permettent de tenir compte de la réalisation des choix stratégiques nécessaires à la croissance du Groupe Ubisoft.

La valeur cible de la rémunération variable annuelle est de 100 % de la rémunération fixe (soit 584 824 €, représentant 30% de la rémunération totale), et le plafond est fixé à 150 % de la rémunération fixe. Il est précisé que, pour chaque critère, en cas d'atteinte des conditions de performance inférieure à 80%, aucune rémunération variable annuelle ne sera versée. La rémunération variable annuelle suit une progression par palier jusqu'à l'atteinte de la cible puis proportionnelle entre la cible et le plafond. Le niveau des cibles définies pour chaque critère est conforme aux objectifs du Groupe.

Pour l'exercice clos le 31 mars 2020, les critères suivants ont été retenus :

- l'EBIT Groupe non-IFRS en valeur, pour 60 % ;
- le Net Booking Digital Groupe <sup>4</sup>, pour 20 % ;
- l'évolution du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques, pour 10 % ;
- la protection des joueurs (RSE), pour 10%.

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, un critère portant sur la responsabilité sociale, environnementale et sociétale du Groupe a été ajouté pour l'exercice clos le 31 mars 2020. Ce critère a été défini par le Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (« RSE »), instauré le 12 septembre 2018, et reflète un axe majeur de la stratégie RSE du Groupe autour de la protection des joueurs (lutte contre la toxicité dans les communautés de joueurs et protection des données personnelles). Pour chaque critère, le versement de la rémunération variable annuelle suit la logique suivante :

	Conditions de performance				
	< 1 <sup>er</sup> Seuil	1 <sup>er</sup> Seuil	2 <sup>nd</sup> Seuil	Cible	Plafond
Critères quantifiables (80%)					
EBIT Groupe non-IFRS (en M€)	< 384	≥ 384 - < 432	≥ 432 - < 480	480 <sup>(1)</sup>	600
En % de la cible sur le critère EBIT Groupe non-IFRS	< 80%	≥ 80% < 90%	≥ 90% < 100%	100%	125%
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	18%	30%	60%	90%
Net Booking Digital Groupe (en M€)	< 1 224	≥ 1 224 - < 1 377	≥ 1 377 - < 1 530	1 530 <sup>(1)</sup>	1 912,5
En % de la cible sur le critère Net Booking Digital Groupe	< 80%	≥ 80% < 90%	≥ 90% < 100%	100%	125%
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	6%	10%	20%	30%
Critères qualitatifs (20%)					
Evolution du nombre de joueurs sur certains territoires stratégiques	< 80% de la cible	≥ 80% et < 90% de la cible	≥ 90% et < 100% de la cible	cible non communiquée <sup>(2)</sup>	130% de la cible
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	3%	5%	10%	15%
Protection des joueurs (« RSE »)	< au seuil minimum	≥ au seuil minimum < à la cible		cible non communiquée <sup>(2)</sup>	≤ au plafond
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	3%	3%	10%	15%
Total					
Rémunération variable annuelle en % de la rémunération fixe	0%	30%	48%	100%	150%

<sup>(1)</sup> La cible correspond aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de l'exercice

<sup>(2)</sup> Le détail du niveau d'atteinte attendu, établi et prédéfini de manière précise, ne peut être rendu public pour des raisons de confidentialité sur la stratégie du Groupe

<sup>3</sup> En cas d'atteinte des conditions de performance fixées pour les rémunérations variables (annuelle et long terme).

<sup>4</sup> Net Booking Digital correspond au chiffre d'affaires digital historique.

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variable en numéraire sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 31 mars 2020, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

#### ♦ Rémunération variable long terme

La rémunération variable long terme assure une création de valeur pérenne et solide. Elle est alignée directement sur l'intérêt des actionnaires et la réalisation de conditions de performance cohérentes avec le plan stratégique du Groupe. Le Comité des nominations et des rémunérations s'assure de la corrélation entre la valeur de la rémunération long terme et celle du cours de bourse de l'Action Ubisoft.

La rémunération variable long terme peut consister, selon la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en l'attribution d'instruments tels que des actions de performance ou des options de souscription ou d'achat d'actions (les « Plans d'Actions ») ou d'un versement en numéraire dans le cadre de plans de rémunérations variables pluriannuelles (la « Rémunération Pluriannuelle »). Elle est, quel que soit le mécanisme (Plan d'Actions ou Rémunération Pluriannuelle) assortie de conditions de performance exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs exercices ou années consécutifs, étant entendu que la Rémunération Pluriannuelle n'a vocation à être mise en place que dans le cas où aucun Plan d'Actions ne pourrait être attribué.

L'objectif est de procéder chaque année à une attribution de rémunération variable long terme pouvant, en cas d'atteinte des conditions de performance fixées, positionner la rémunération totale à la Médiane du Marché.

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, la valeur de l'attribution annuelle de rémunération variable long terme, estimée à la date d'attribution (valorisation comptable), représente environ 40% de la rémunération totale du Président-Directeur général soit 133% de la rémunération fixe.

Pour l'exercice clos le 31 mars 2020, les critères de performance suivants ont été retenus :

- (i) pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur <sup>5</sup> (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») ; et
- (ii) pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») <sup>6</sup> par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index <sup>6</sup> (les « Conditions Externes »).

Pour chaque critère, l'acquisition de la rémunération variable long terme suit la logique suivante :

	< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible
EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère

La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible définie pour ce critère est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le Groupe s'engage à communiquer le niveau d'atteinte dans le cadre du Document de référence suivant la date d'acquisition.

	< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère

La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier.

L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition/le versement de la rémunération long terme. Les Plans d'Actions seront définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années minimum <sup>7</sup>. L'acquisition/le versement sera également subordonné au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.

L'évaluation cumulée des conditions de performance sur trois exercices ou années consécutifs pour les actions de performance et les options de souscription ou d'achat d'actions, permet d'aligner la dilution sur la création de valeur effectivement constatée par l'actionnaire.

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variable en numéraire sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 31 mars suivant la date d'acquisition, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

La politique de rémunération variable long terme est décidée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations dans le cadre et sous réserve, concernant les Plans d'Actions, des résolutions votées par l'Assemblée générale des actionnaires.

Le Président-Directeur général ne recourt pas à des instruments de couverture tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance pendant toute la durée de son mandat social.

En application des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce, et conformément aux dispositions du Code AFEP/MEDEF, le Conseil d'administration fixe le nombre d'actions issues des levées d'options ou le nombre d'actions de performance que le Président-Directeur général est tenu de conserver au nominatif jusqu'à l'expiration de son mandat social au sein du Groupe.

<sup>5</sup> EBIT moyen des exercices couvrant la période d'acquisition (sur la base des objectifs d'EBIT non-IFRS annuels annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice en fonction des normes en vigueur)

<sup>6</sup> TSR Ubisoft et TSR des sociétés composant le NASDAQ Composite Index calculés entre la date d'attribution et la veille de la troisième date anniversaire de l'attribution au plus tôt

<sup>7</sup> La date d'acquisition correspond, pour les actions de performance, à la date de livraison des actions et pour les options de souscription ou d'achat d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

#### ♦ Jetons de présence

Le Président-Directeur général perçoit au titre de ses fonctions d'administrateur d'Ubisoft Entertainment SA des jetons de présence composés d'une part fixe (40%) et d'une part variable (60%) déterminée en fonction des présences aux réunions du Conseil d'administration. Pour l'exercice clos le 31 mars 2020, le montant des jetons de présence pourra s'élever à 40 000€ dans le cas où le taux d'assiduité aux séances du Conseil d'administration est atteint (cf. [Annexe 1](#) et [Annexe 2](#)).

#### ♦ Autres éléments de rémunération

Le Président-Directeur général ne bénéficie pas :

- de régime de retraite supplémentaire ;
- d'indemnité de départ ;
- d'indemnité de non-concurrence ;
- de rémunération exceptionnelle.

### REMUNERATION DES DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES

La politique de rémunération des Directeurs généraux délégués est déterminée par le Conseil d'administration qui, sur la base des travaux et propositions du Comité des nominations et des rémunérations, s'assure notamment de la conformité de cette politique avec les principes énoncés par le Code AFEP/MEDEF et de la cohérence de la rémunération totale par rapport à celle du Président-Directeur général et du top management du Groupe.

Éléments de la rémunération fixe	Éléments de rémunération soumis à conditions de performance
Rémunération fixe	Rémunération variable long terme
Fixée selon l'expérience et le niveau de responsabilité	Conditions de performance interne et externe sur 3 exercices ou années au minimum Période d'acquisition de 4 années au minimum <sup>(1)</sup>
Numéraire	Actions Ubisoft <sup>(2)</sup> ou numéraire (valeur d'attribution indexée sur le cours de l'Action Ubisoft)

<sup>(1)</sup> La date d'acquisition correspond, pour les actions de performance, à la date de livraison des actions et, pour les options de souscription ou d'achat d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

<sup>(2)</sup> Attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions en application des dispositions légales en vigueur et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires des résolutions correspondantes

Les Directeurs généraux délégués perçoivent, en outre, en leur qualité d'administrateur, des jetons de présence constitués d'une partie fixe (40 %) et d'une partie variable liée au taux d'assiduité (60 %).

Par ailleurs, s'ils occupent les fonctions de Président et/ou membre d'un comité du Conseil d'administration, ils peuvent à ce titre percevoir des jetons de présence (cf. [Annexe 2](#)).

#### ♦ Rémunération fixe

La rémunération fixe des Directeurs généraux délégués est déterminée en prenant en compte les responsabilités et l'expérience dans la fonction et dans le domaine d'activité de la Société et l'ancienneté dans le Groupe.

Au 1<sup>er</sup> avril 2019, la rémunération fixe de MM. Claude, Michel, Gérard et Christian Guillemot est maintenue à 65 621€.

#### ♦ Rémunération variable long terme

La rémunération variable long terme assure une création de valeur pérenne et solide. Elle est alignée directement sur l'intérêt des actionnaires et la réalisation de conditions de performance cohérentes avec le plan stratégique du Groupe. Le Comité des nominations et des rémunérations s'assure de la corrélation entre la valeur de la rémunération long terme et celle du cours de bourse de l'Action Ubisoft.

La rémunération variable long terme peut consister, selon la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en l'attribution d'instruments tels que les actions de performance ou les options de souscription ou d'achat d'actions (les « Plans d'Actions ») ou d'un versement en numéraire dans le cadre de plans de rémunérations variables pluriannuelles (la « Rémunération Pluriannuelle »). Elle est, quel que soit le mécanisme (Plan d'Actions ou Rémunération Pluriannuelle) assortie de conditions de performance exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs exercices ou années consécutifs, étant entendu que la Rémunération Pluriannuelle n'a vocation à être mise en place que dans le cas où aucun Plan d'Actions ne pourrait être attribué.

L'objectif est de procéder chaque année à une attribution de rémunération variable long terme.

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, la valeur de l'attribution annuelle de rémunération variable long terme, estimée à la date d'attribution (valorisation comptable), représente environ 50% de la rémunération totale des Directeurs généraux délégués soit 100% de leur rémunération fixe.

Pour l'exercice clos le 31 mars 2020, les critères de performance suivants ont été retenus :

- pour 50 % sur la base d'un EBIT moyen Groupe en valeur <sup>8</sup> (indicateur à caractère non strictement comptable) (les « Conditions Internes ») ; et
- pour 50 % sur la base du positionnement du rendement total de l'Action Ubisoft (le « TSR Ubisoft ») <sup>9</sup> par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index <sup>9</sup> (les « Conditions Externes »).

Pour chaque critère, l'acquisition de la rémunération variable long terme suit la logique suivante :

	< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible
EBIT moyen Groupe non-IFRS (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère

<sup>8</sup> EBIT moyen des exercices couvrant la période d'acquisition (sur la base des objectifs d'EBIT non-IFRS annuels annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice en fonction des normes en vigueur)

<sup>9</sup> TSR du Groupe et TSR des sociétés composant le NASDAQ Composite Index calculés entre la date d'attribution et la veille de la troisième date anniversaire de l'attribution au plus tôt



La rémunération variable long terme conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe est acquise par palier. Le niveau de la cible définie pour ce critère est conforme aux objectifs annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice. Le Groupe s'engage à communiquer le niveau d'atteinte dans le cadre du Document de référence suivant la date d'acquisition.

	< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile
Positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (50%)	0% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère

La rémunération variable long terme conditionnée au positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index est acquise par palier.

L'atteinte de ces critères est évaluée sur une période de trois exercices ou années consécutifs minimum conditionnant l'acquisition/le versement de la rémunération long terme. Les Plans d'Actions seront définitivement acquis suite à une période d'acquisition de quatre années minimum <sup>10</sup>. L'acquisition/le versement sera également subordonné au maintien de la fonction de Dirigeant mandataire social.

L'évaluation cumulée des conditions de performance sur trois exercices ou années consécutifs pour les actions de performance et les options de souscription ou d'achat d'actions, permet d'aligner la dilution sur la création de valeur effectivement constatée par l'actionnaire.

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variable en numéraire sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 31 mars suivant la date d'acquisition, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

La politique de rémunération variable long terme est décidée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations dans le cadre et sous réserve, concernant les Plans d'Actions, des résolutions votées par l'Assemblée générale des actionnaires.

Les Directeurs généraux délégués ne recourent pas à des instruments de couverture tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance pendant toute la durée de leur mandat social.

En application des articles L. 225-185 et L. 225-197-1 du Code de commerce, et conformément aux dispositions du Code AFEP/MEDEF, le Conseil d'administration fixe le nombre d'actions issues des levées d'options ou le nombre d'actions de performance que les Directeurs généraux délégués sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à l'expiration de leur mandat social au sein du Groupe.

#### ♦ Jetons de présence

Les Directeurs généraux délégués perçoivent au titre de leurs fonctions d'administrateur d'Ubisoft Entertainment SA des jetons de présence composés d'une part fixe (40 %) et d'une part variable (60 %) déterminée en fonction des présences aux réunions du Conseil d'administration. Pour l'exercice clos le 31 mars 2020, le montant des jetons de présence pourra s'élever à 40 000€ pour chaque Directeur général délégué dans le cas où le taux d'assiduité aux séances du Conseil d'administration est atteint (cf. [Annexe 1](#) et [Annexe 2](#)).

Les Directeurs généraux délégués peuvent en outre percevoir en qualité de Président et/ou membre des comités du Conseil d'administration, un montant de jeton de présence tel qu'exposé au 4.2.1.1. Ainsi, pour l'exercice clos le 31 mars 2020, le montant des jetons de présence que pourrait percevoir M. Gérard Guillemot en sa qualité de Président et membre du Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale pourra s'élever à 11 000€ (dont 5 000 € de fixe et 6 000 € de variable en fonction de l'assiduité et du nombre de séances dudit Comité).

#### ♦ Autres éléments de rémunération

Les Directeurs généraux délégués ne bénéficient pas :

- de rémunération variable annuelle ;
- de régime de retraite supplémentaire ;
- d'indemnité de départ ;
- d'indemnité de non-concurrence ;
- de rémunération exceptionnelle.

## RENOUVELLEMENT DES MANDATS DE DEUX ADMINISTRATRICES INDEPENDANTES

(Résolutions 12 et 13)

Les mandats d'administratrice de Mme Virginie HAAS et Mme Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN, venant à échéance à l'issue de la présente Assemblée ; il vous est donc proposé, conformément aux recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, de renouveler les mandats d'administratrice de Mme Virginie HAAS ([douzième résolution](#)) et de Mme Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN ([treizième résolution](#)), pour une durée de quatre (4) années. Leur biographie respective figure en [Annexe 3](#).

Le renouvellement des mandats de Mme Virginie HAAS et Mme Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN permettra au Conseil d'administration de continuer à bénéficier de leurs expertises respectives, à savoir :

Virginie HAAS	Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nouvelles technologies et services informatiques</li> <li>▪ Marché international du Cloud computing</li> <li>▪ Développement de start-ups</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluation, recrutement et accompagnement des talents</li> <li>▪ Management d'un réseau international de chasseurs de têtes</li> </ul>

<sup>10</sup> La date d'acquisition correspond, pour les actions de performance, à la date de livraison des actions et, pour les options de souscription ou d'achat d'actions, à la date d'ouverture des droits d'exercice

A l'issue de l'Assemblée générale du 2 juillet 2019 et sous réserve de l'approbation des propositions ci-avant, le Conseil d'administration sera composé comme suit :

Fin de mandat	Identité	Membre indépendant	Comité / Rôle
<b>2020</b>	Mme Florence NAVINER	Oui	Comité d'audit (Présidente)
	Mme Frédérique DAME	Oui	
	M. Yves GUILLEMOT	Non	
	M. Gérard GUILLEMOT	Non	Comité RSE <sup>(1)</sup> (Président)
<b>2021</b>	Mme Laurence HUBERT-MOY	Oui	Comité d'audit (membre) Comité des nominations et des rémunérations (Présidente)
	M. Didier CRESPEL	Oui	Administrateur référent Comité d'audit (membre)
	M. Claude GUILLEMOT	Non	
	M. Michel GUILLEMOT	Non	
	M. Christian GUILLEMOT	Non	
<b>2022</b>	M. Lionel BOUCHET	Non	Administrateur représentant les salariés Comité RSE <sup>(1)</sup> (membre)
<b>2023</b>	Mme Virginie HAAS	Oui	Comité des nominations et des rémunérations (membre)
	Mme Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN	Oui	Comité RSE <sup>(1)</sup> (membre)

<sup>(1)</sup> Depuis le 12 septembre 2018, date de mise en place du Comité RSE

### ARRIVEE A ECHEANCE DU MANDAT DE COMMISSAIRE AUX COMPTES TITULAIRE (KPMG SA) ET SUPPLEANT (KPMG AUDIT IS SAS) (Résolutions 14 et 15)

Les mandats de Commissaire aux comptes titulaire de KPMG SA et de Commissaire aux comptes suppléant de KPMG AUDIT IS SAS arrivant à échéance à l'issue de la présente Assemblée, il vous est proposé :

- d'une part, de renouveler, conformément à la proposition du Comité d'audit, le mandat de Commissaire aux comptes titulaire de KPMG SA (*quatorzième résolution*) pour une durée de six (6) exercices ; et
- d'autre part, de ne pas procéder au renouvellement ni au remplacement du mandat de Commissaire aux comptes suppléant de KPMG AUDIT IS SAS (*quinzième résolution*), en vertu de la possibilité offerte par l'article L 823-1 du Code de commerce modifié par la loi du 9 décembre 2016, sous la condition suspensive de la modification de l'article 14 des statuts de la Société (*trentième résolution*).

### PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS ET ANNULATION DES ACTIONS AUTO-DETENUES (Résolutions 16 et 17)

#### PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS (Résolution 16)

L'autorisation de racheter des actions de la Société, donnée au Conseil d'administration pour une durée de dix-huit mois par l'Assemblée générale mixte du 27 juin 2018, expirera le 26 décembre 2019 ; il vous est donc proposé de la renouveler dès à présent conformément aux dispositions des articles L. 225-209 et suivants du Code de commerce et 241-1 et suivants du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers (l'« **AMF** ») (*seizième résolution*).

L'autorisation soumise à votre approbation, que le Conseil d'administration ne pourra pas utiliser en période d'offre publique, vous est présentée ci-après :

**Part maximale du capital social et nombre maximum de titres susceptibles d'être rachetés** : 10% du nombre total des actions composant le capital social à la date du rachat – soit à titre indicatif et sur la base du nombre d'actions en circulation au 30 avril 2019 (111.638.435) et compte tenu du nombre d'actions détenues au 30 avril 2019 (1.555.227 actions représentant 1,39% du capital social) : 9.608.616 actions soit 8,61% du capital social.

**Prix maximal d'achat** : 120€, soit un montant maximum de 1.153.033.920€ sur la base du capital social au 30 avril 2019 et compte tenu du nombre d'actions détenues au 30 avril 2019

## Objectifs :

- assurer la liquidité et animer le marché de l'action UBISOFT ENTERTAINMENT SA par l'intermédiaire d'un prestataire de service d'investissement agissant de manière indépendante dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la décision de l'AMF n° 2018-01 du 2 juillet 2018 ;
- honorer des obligations liées aux programmes d'options d'achat d'actions, d'attribution gratuite d'actions ou procéder à toutes autres allocations ou cessions d'actions au profit des salariés et/ou Dirigeants mandataires sociaux du Groupe ou au profit de certains d'entre eux, notamment dans le cadre de tout plan d'épargne d'entreprise et/ou groupe ou de la participation aux résultats de l'entreprise ;
- conserver les actions pour remise ultérieure à l'échange ou en paiement dans le cadre d'éventuelles opérations de croissance externe dans la limite de 5% du capital social existant ;
- remettre les titres lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières représentatives de titres de créance donnant accès, par tous moyens, immédiatement ou à terme, au capital social de la Société par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou de toute autre manière ;
- annuler, totalement ou partiellement, les actions ainsi rachetées dans les conditions prévues par la loi, en vertu d'une autorisation de l'Assemblée générale extraordinaire ;
- mettre en œuvre toute pratique de marché reconnue ou qui viendrait à être reconnue par la loi ou l'Autorité des Marchés Financiers.

**Durée de l'autorisation :** 18 mois à compter de l'Assemblée générale

Concernant l'autorisation en vigueur nous vous invitons à vous référer à l' **Annexe 4**.

## ANNULATION D' ACTIONS

(Résolution 17)

Il vous est également proposé de renouveler l'autorisation donnée au Conseil d'administration d'annuler tout ou partie des actions auto-détenues par la Société au titre de ses programmes de rachat d'actions, dans la limite de 10% de son capital par période de 24 mois, en procédant à une réduction corrélative de son capital social et en imputant la différence entre la valeur d'achat des titres annulés et leur valeur nominale sur les primes et réserves disponibles (*dix-septième résolution*).

Il est fait état du nombre d'actions annulées au titre de l'exercice écoulé en **Annexe 4**.

## AUTORISATIONS FINANCIERES

(Résolutions 18 à 23 et 28)

Il vous est proposé, dans les résolutions 18 à 23, de renouveler les autorisations dites financières octroyées au Conseil d'administration arrivant à échéance le 21 novembre 2019 (approuvées par l'Assemblée du 22 septembre 2017), permettant à la Société d'augmenter ses capitaux propres au moyen de l'émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières représentatives de titres de créance donnant accès, immédiatement ou à terme, à des actions de la Société, avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription (« **DPS** »), ou encore par incorporation de réserves, primes, bénéfices ou autres (le tableau synthétique des délégations et autorisations financières en vigueur à ce jour figure en **Annexe 5**).

Le but de ces résolutions (synthétisées dans le tableau ci-après) est de permettre au Conseil d'administration de continuer à disposer, dans les conditions et limites fixées par l'Assemblée, d'une flexibilité, faculté et rapidité de réactivité aux marchés accrues et ainsi lui permettre, le cas échéant, de faire appel à ces derniers pour y placer des valeurs mobilières et réunir rapidement et avec souplesse les moyens financiers nécessaires au développement de la Société.

Ces résolutions sont divisées en deux grandes catégories : celles donnant lieu à des émissions avec maintien du DPS et celles qui donneraient lieu à des émissions avec suppression du DPS.

Les conditions et limites de plafonds prévues au titre de ces résolutions sont ci-après résumées (« R » : Résolution / « K » : capital) :

R. 18	Incorporation de réserves, bénéfices ou primes	10.000.000€		
R. 19	↗ du K avec <b>maintien</b> du DPS <sup>(1)</sup>	1.450.000€ soit 16,76% du K <sup>(2)</sup>		
R. 20	↗ du K avec <b>suppression</b> du DPS <sup>(1)</sup>	850.000€		
R. 21	↗ du K avec <b>suppression</b> du DPS <sup>(1)</sup>	soit 9,82% du K <sup>(2)</sup>		
R. 22	Dérogation à la fixation du prix R. 20 et R. 21 : Décote 5% max. du prix <sup>(3)</sup> / 10% du K par an			
R. 23	Rémunération apport en nature <sup>(1)</sup>	10% max du K <sup>(2)</sup>		
			Plafond commun	
				R. 28
				Plafond global
				Plafond nominal : 4.000.000€
				soit 46,23% du K <sup>(2)</sup>
				y inclus actionnariat salarié
				R. 24 à R. 27

<sup>(1)</sup> Le montant nominal global des valeurs mobilières représentatives de titres de créance ne peut être supérieur à 1.000.000.000€

<sup>(2)</sup> Capital social arrêté au 30 avril 2019 → 8.651.978,71€

<sup>(3)</sup> Dernier cours de clôture connu avant la date de fixation du prix (versus moyenne pondérée des 3 cours précédents) diminué d'une décote max. de 5%

Les caractéristiques des valeurs mobilières complexes qui pourraient être émises (*dix-neuvième*, *vingtième*, *vingt-et-unième* et *vingt-troisième résolutions*) pourraient être conformément aux dispositions de l'article L. 228-92, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code de commerce :

- (i) des titres de capital de la Société donnant accès à d'autres titres de capital (émis ou à émettre) ou à des titres de créance mobilières ou
- (ii) des titres de créance donnant accès à des titres de capital à émettre de la Société. Il pourra notamment s'agir de bons de souscription d'actions ou d'obligations convertibles, échangeables ou remboursables en actions à émettre telles que des « OCEANes » (obligations convertibles en actions à émettre ou échangeables en actions existantes) ou des obligations assorties de bons de souscription d'actions.

Le Conseil d'administration ne pourrait, sauf autorisation préalable de l'Assemblée générale, faire usage de ces autorisations et délégations dans le cadre d'émissions de titres à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société, et ce jusqu'à la fin de la période d'offre.

Il est également rappelé que, depuis l'ordonnance du 31 juillet 2014, les émissions de valeurs mobilières ne donnant pas lieu à dilution (valeurs mobilières qui sont des titres de créance donnant droit à l'attribution de titres de créance ou donnant accès à des titres de capital existant) relèvent de la compétence du Conseil d'administration.

Ces résolutions ont une durée de 26 mois.

#### **Augmentations de capital par incorporation de réserves, bénéfices, primes ou autres (*dix-huitième résolution*)**

Cette résolution offre la possibilité d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou toute autre somme dont la capitalisation serait admise, dans la limite du montant nominal global de 10.000.000€. Les droits des actionnaires ne sont pas affectés par cette opération qui se traduit par l'émission de nouveaux titres attribués gratuitement ou par l'augmentation de la valeur nominale des titres existants.

#### **Emission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital avec maintien du DPS (*dix-neuvième résolution*)**

Cette résolution permettrait de déléguer à votre Conseil d'administration la compétence de décider une ou plusieurs émissions d'actions ordinaires ou de toute valeur mobilière donnant accès, immédiatement ou à terme, à une quotité du capital de votre Société, avec maintien du DPS.

Cette résolution permettrait à votre Société de lever, si nécessaire, rapidement et avec souplesse, des fonds sur le marché en sollicitant tous ses actionnaires afin de disposer des moyens nécessaires au développement de la Société et de son Groupe.

Une émission avec DPS, détachable et négociable dans les conditions prévues par la loi, permet à chaque actionnaire de souscrire, pendant un délai minimum à compter de l'ouverture de la période de souscription fixé par la loi (pour information, à la date du présent argumentaire, cinq jours de bourse minimum), à un nombre de titres proportionnel à sa participation dans le capital social.

#### **Emission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du DPS**

⇒ **par offre au public (*vingtième résolution*) :**

La possibilité de procéder à de telles émissions permettrait à votre Société, d'une part, de solliciter un plus grand nombre d'investisseurs, tant sur le marché français que sur le marché international, et, d'autre part, de faciliter la réalisation des émissions en raison notamment de la réduction de leur délai de mise en œuvre.

Le prix de souscription des actions susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation serait fixé par le Conseil d'administration conformément aux dispositions des articles L. 225-136, 1<sup>o</sup> et R. 225-119 du Code de commerce et serait au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant sa fixation, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5%.

Cette résolution prévoit enfin que des actions ordinaires pourraient être émises à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'une offre publique d'échange de titres répondant aux conditions fixées par l'article L. 225-148 du Code de commerce (titres d'une société dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou membre de l'OCDE).

⇒ **par placement privé (*vingt-et-unième résolution*) :**

Les augmentations de capital réalisées en vertu de la présente résolution avec suppression du DPS au profit d'investisseurs qualifiés ou d'un cercle restreint d'investisseurs tels que définis à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier, permettrait à la Société de bénéficier d'une souplesse et d'une rapidité d'accès au marché.

Le prix de souscription des actions susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation serait fixé conformément aux dispositions de l'article R. 225-119 du Code de commerce ; il devrait donc être au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant sa fixation, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5%.

Cette délégation permettrait de proposer la souscription de titres de la Société, en particulier à des partenaires financiers, en réduisant les délais de mise en œuvre et en permettant ainsi un accès plus rapide au marché.

#### **Fixation du prix d'émission** (*vingt-deuxième résolution*)

Il vous est en outre proposé au titre de cette résolution d'autoriser le Conseil d'administration, en cas d'émissions d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans DPS (*vingtième* et *vingt-et-unième résolutions*), de déroger, dans la limite de 10% du capital de la Société par période de douze mois, aux conditions de fixation du prix prévues par lesdites résolutions et à fixer le prix d'émission selon les modalités suivantes :

- (i) le prix d'émission des actions ordinaires à émettre de la Société ne pourrait être inférieur au cours de clôture de l'action de la Société de la dernière séance de bourse sur Euronext Paris précédant sa fixation,
- (ii) le prix des valeurs mobilières serait tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par elle, soit pour chaque action émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égal au prix de souscription minimum défini précédemment.

#### **Augmentations de capital en vue de rémunérer des apports en nature constitués de titres de capital** (*vingt-troisième résolution*)

Vous êtes appelés, dans le cadre de cette résolution, à octroyer au Conseil d'administration une délégation de pouvoirs afin de procéder à une ou plusieurs augmentations de capital en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital d'une autre société, dans la limite de 10% du capital de la Société, et sur présentation d'un rapport émis par un ou plusieurs commissaire(s) aux apports.

#### **Plafonds des émissions** (*vingt-huitième résolution*)

Nous vous invitons à vous référer au tableau synthétique ci-avant reproduit.

#### **ACTIONNARIAT SALARIE** (Résolutions 24 à 27 )

Ces résolutions sont soumises au vote des actionnaires dans le cadre de l'actionnariat salarié. Elles visent à permettre à UBISOFT de continuer à offrir à ses collaborateurs des packages compétitifs par rapport à ceux proposés par les autres sociétés du secteur, notamment américaines (ACTIVISION, ELECTRONIC ARTS, TAKE-TWO).

Le Conseil d'administration reste convaincu que proposer aux salariés du Groupe une partie de leur rémunération globale en actions de la Société contribue à la convergence des intérêts des actionnaires et de celles de ses salariés. C'est également pour le Groupe le moyen d'encourager un engagement de ses équipes sur le long terme et de fidéliser les talents les plus créatifs en maintenant un lien direct entre leur niveau de rémunération et la performance du titre UBISOFT.

Ceci est d'autant plus important aujourd'hui que le développement de la force de production du Groupe, nécessaire compte tenu des opportunités de croissance, intervient dans un contexte de très forte pression concurrentielle sur les équipes les plus expérimentées de l'industrie.

Ces avantages long terme font donc partie intégrante d'une stratégie qui vise à favoriser :

1. le recrutement des meilleurs profils,
2. la rétention des talents les plus créatifs et des compétences clés, et
3. la motivation des salariés dont le niveau de rémunération est associé aux succès du Groupe.

Cependant, le Conseil d'administration a également à cœur le fait de maintenir dans des proportions raisonnables et conformes aux standards du marché l'impact dilutif de ces avantages proposés aux salariés, ceci dans l'intérêt de ses actionnaires.

L'impact dilutif des plans d'attributions d'actions gratuites et d'options de souscriptions d'actions en vigueur au 31 mars 2019 se présente comme suit :

Attribution gratuite d'actions	Nombre d'actions potentiel	Dilution potentielle
Conditions de présence et/ou performance	3 878 557	3,36 %



Options de souscription d'actions	Nombre d'actions potentiel	Dilution potentielle
Ouvertes et non ouvertes	Plans 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41	1 737 829
		1,53 %

Le montant maximum nominal des augmentations de capital résultant des émissions d'actions ordinaires réalisées en vertu de ces résolutions s'imputera sur le plafond de 4.000.000€ fixé dans la vingt-huitième résolution.

Le Burn-rate total réalisé sur les 3 derniers exercices est de 1,19%.

#### AUGMENTATIONS DE CAPITAL SOCIAL RESERVEES (Résolutions 24 à 26)

Sont soumises à votre approbation trois résolutions (*vingt-quatrième*, *vingt-cinquième* et *vingt-sixième résolutions*) visant à permettre à votre Conseil d'administration d'offrir aux salariés du groupe UBISOFT en France et à l'étranger, la possibilité de souscrire à des actions de la Société à des conditions préférentielles, afin de les associer plus étroitement au développement de la Société.

L'utilisation faite de tout ou partie de ces résolutions figure en **Annexe 5**.

Nous vous rappelons qu'en vertu des dispositions de l'article L. 225-129-6 du Code de commerce, il convient lors de toute décision d'augmentation de capital social par apport en numéraire d'inviter l'Assemblée à se prononcer sur un projet de résolution portant sur une augmentation capital réservée aux adhérents d'un plan épargne entreprise ou groupe (« PEG ») (*vingt-quatrième résolution*). Par conséquent et dans la mesure où au titre des autorisations financières, il vous est demandé de vous prononcer sur des augmentations de capital social par apport en numéraire ; il vous sera demandé de vous prononcer sur une résolution d'augmentation de capital social réservée aux adhérents d'un PEG.

Ces résolutions sont identiques, dans leur formulation, aux résolutions correspondantes approuvées par l'Assemblée générale mixte du 27 juin 2018.

Ces résolutions auraient vocation à être utilisées pour la mise en œuvre d'une ou plusieurs opération(s) d'actionnariat salarié classique(s) et/ou à effet levier permettant aux bénéficiaires participant à l'opération de bénéficier, pour chaque action financée par eux et/ou par abondement de la Société et/ou leur employeur, d'une garantie de l'investissement initial et d'un pourcentage de la hausse éventuelle pouvant aller jusqu'à un nombre d'actions à déterminer par le Conseil d'administration.

Le prix d'émission des nouvelles actions serait au moins égal à la moyenne des cours cotés de l'action de la Société sur Euronext Paris lors des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration fixant la période d'ouverture de la période de souscription (*vingt-quatrième*, *vingt-cinquième* et *vingt-sixième résolutions*) ou le cours de l'action de la Société le jour de la décision du Conseil d'administration fixant la période d'ouverture de la période de souscription (*vingt-cinquième résolution*), éventuellement diminué d'une décote maximum de 15%.

L'ensemble de ces trois résolutions porteraient sur un plafond global de 1,50% du capital social au jour de la décision de mise en œuvre par le Conseil d'administration.

Il est rappelé que le Conseil d'administration a lors de sa réunion en date du 1<sup>er</sup> février 2019 décidé de lancer une nouvelle opération d'actionnariat salarié en France et à l'international par le biais :

- (i) d'une part, d'une cession d'actions auto-détenues réservée aux salariés des sociétés du Groupe UBISOFT adhérentes des plans d'épargne groupe d'UBISOFT (« PEG ») via un fonds commun de placement d'entreprise (« FCPE »), conformément aux dispositions de l'article L. 3332-24 du Code du travail (périmètre au 2 avril 2019 : ALLEMAGNE, BULGARIE, EMIRATS ARABES UNIS, FINLANDE, FRANCE, INDE, ROUMANIE ROYAUME-UNI et SINGAPOUR) ; et
- (ii) d'autre part, des augmentations de capital réservées aux salariés hors PEG (CANADA, CHINE, ESPAGNE, ETATS-UNIS, ITALIE, PHILIPPINES et SUEDE) incluant l'octroi de *stock appreciation rights*, en vertu des quinzième et seizième résolutions de l'Assemblée générale du 27 juin 2018.

#### **Augmentation du capital dans le cadre d'un PEG** – Résolution 24 –

Cette résolution a pour objet d'autoriser le Conseil d'administration à réaliser des augmentations de capital au profit des adhérents à un/des plan(s) d'épargne entreprise ou groupe (*vingt-quatrième résolution*). Cette résolution, qui pourrait être utilisée aux fins de mettre en œuvre des formules à effet de levier dans le cadre d'une offre d'actionnariat salarié de la Société via un fonds commun de placement entreprise (« FPCE »), aurait une durée légale de vingt-six mois.

Au 31 mars 2019, l'actionnariat salarié, via les PEG représentait 4,11% du capital de la Société. Ce plan est un investissement motivant pour les équipes dans la mesure où il développe leur esprit entrepreneurial.



## Augmentation du capital hors PEG – Résolution 25 –

Cette résolution vise à permettre la mise en œuvre d'augmentations de capital social réservées aux salariés en dehors d'un/de plan(s) d'épargne entreprise ou groupe, mais avec une durée d'indisponibilité équivalente, dans les pays où des difficultés et/ou incertitudes juridiques et/ou fiscales rendraient difficile ou incertaine la mise en œuvre de formules avec effet levier via un FPCE et pour lesquels il s'avèrerait donc souhaitable de mettre en œuvre des formules alternatives à celles offertes aux adhérents d'un plan d'épargne entreprise ou groupe (*vingt-cinquième résolution*).

## Augmentation du capital en faveur d'établissements financiers dans le cadre exclusif d'une offre d'actionnariat salarié – Résolution 26 –

Cette résolution, qui ne pourrait être utilisée que dans le cadre d'une offre d'actionnariat salarié, est une résolution accessoire à la vingt-cinquième résolution.

La mise en œuvre au bénéfice de certains salariés de formules alternatives (*vingt-cinquième résolution*) à celles offertes aux salariés adhérents à un/des plan(s) d'épargne entreprise ou groupe (*vingt-quatrième résolution*) peut rendre nécessaire la réalisation d'augmentations de capital social, avec suppression du DPS, au bénéfice d'établissements financiers appelés à participer à la structuration de l'offre d'actionnariat salarié.

## ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS SALARIES/COMITE EXECUTIF (Résolution 27)

Afin de poursuivre sa politique de motivation et d'association des collaborateurs au développement du Groupe, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, soumettra au vote de l'Assemblée générale du 2 juillet 2019, une nouvelle résolution d'une durée de 38 mois, autorisant le Conseil d'administration à procéder à des attributions d'actions ordinaires sous condition(s) de performance (« **AGA** »), existantes ou à émettre, en faveur des salariés du Groupe, dont les membres du Comité Exécutif visés à la section 4.1.2.4 du Document de référence 2019, en vertu des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce (*vingt-septième résolution*).

Cette résolution vise à renouveler celle votée par l'Assemblée du 27 juin 2018. Par ailleurs, le Conseil d'administration entend respecter un *burn rate* de 1,50% maximum par exercice (plans AGA et SOP confondus).

Les principales caractéristiques des plans qui seraient mis en œuvre par le Conseil d'administration dans le cadre de cette résolution sont ci-après visées, et détaillent notamment les conditions de performance spécifiques associées aux attributions des membres du Comité Exécutif.

	Collaborateurs salariés	Membres du Comité Exécutif											
	AGA												
Durée de la résolution	38 mois (27 <sup>e</sup> résolution)												
Pourcentage maximum	2% <sup>(1)</sup>												
Durée minimum des plans	4 ans												
Période d'acquisition minimum	4 ans	4 ans											
Condition(s)	présence												
	performance individuelle <sup>(2)</sup> évaluée sur 4 ans au moins	Performance individuelle (1/3 de l'attribution), évaluée sur 4 ans Performance interne (1/3 de l'attribution) évaluée sur 3 exercices sur la base d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS <sup>(3)</sup> Acquisition par palier											
		<table><tr><th>&lt; 80% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 80% et &lt; 90% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 90% et &lt; 100% EBIT moyen Groupe cible</th><th>≥ 100% EBIT moyen Groupe cible</th></tr><tr><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>30% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>				< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible	0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère
		< 80% EBIT moyen Groupe cible	≥ 80% et < 90% EBIT moyen Groupe cible	≥ 90% et < 100% EBIT moyen Groupe cible	≥ 100% EBIT moyen Groupe cible								
		0% de l'attribution sur ce critère	30% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère								
		Performance externe (1/3 de l'attribution) évaluée sur 3 ans sur la base du positionnement du TSR Ubisoft par rapport aux TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index <sup>(4)</sup> Acquisition par palier											
		<table><tr><th>&lt; 50<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> pourcentile</th><th>&gt; 60<sup>ème</sup> pourcentile</th></tr><tr><td>0% de l'attribution sur ce critère</td><td>50% de l'attribution sur ce critère</td><td>100% de l'attribution sur ce critère</td></tr></table>				< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile	0% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère		
< 50 <sup>ème</sup> pourcentile	≥ 50 <sup>ème</sup> et ≤ 60 <sup>ème</sup> pourcentile	> 60 <sup>ème</sup> pourcentile											
0% de l'attribution sur ce critère	50% de l'attribution sur ce critère	100% de l'attribution sur ce critère											

<sup>(1)</sup> du nombre d'actions ordinaires composant le capital de la Société au jour de la décision d'attribution du Conseil d'administration

<sup>(2)</sup> déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations

<sup>(3)</sup> EBIT moyen des exercices couvrant la période d'acquisition (sur la base des objectifs d'EBIT annuels annoncés par le Groupe au titre du communiqué annuel au début de chaque exercice en fonction des normes en vigueur)

<sup>(4)</sup> TSR Ubisoft et TSR des sociétés composant le NASDAQ Composite Index calculés entre la date d'attribution et la veille de la troisième date anniversaire de l'attribution au plus tôt

Un état des plans (attribution gratuite d'actions et attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions) en vigueur au 31 mars 2019 figure en [Annexe 6](#).

#### MODIFICATION DES STATUTS

(Administrateur représentant les salariés actionnaires)  
(Résolution 29)

Il vous est proposé de modifier les dispositions statutaires relatives à la composition du Conseil d'administration (article 8 des statuts) afin de déterminer les modalités de désignation par les salariés actionnaires visés à l'article L. 225-102 du Code de commerce du ou des candidats devant les représenter, conformément à l'article L. 225-23 du Code de commerce ([vingt-neuvième résolution](#)).

La durée du mandat de l'administrateur représentant les salariés actionnaires serait de quatre (4) ans.

#### MODIFICATION DES STATUTS

(Désignation des Commissaires aux comptes)  
(Résolution 30)

Aux termes de l'article L. 823-1, I-alinéa 2<sup>nd</sup>, du Code de commerce (modifié par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016) prévoyant que la désignation d'un Commissaire aux comptes suppléant n'est requise que si le Commissaire aux comptes titulaire désigné est une personne physique ou une société unipersonnelle, il vous est demandé de modifier l'article 14 – Titre V des statuts de la Société ([trentième résolution](#)) afin de bénéficier de cette opportunité.

Il est rappelé que la quinzième résolution est soumise au vote des actionnaires sous la condition suspensive de l'adoption de cette résolution.

#### POUVOIRS

(Résolution 31)

Il vous est proposé d'octroyer les pouvoirs nécessaires aux fins de procéder aux formalités inhérentes aux résolutions de nature ordinaire ou extraordinaire soumises à l'approbation de l'Assemblée générale ([trente-et-unième résolution](#)).

# ANNEXE 1

## TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2019

### Nombre de réunions du Conseil d'administration et des comités / Taux de participation

	Conseil d'administration	Comité d'audit	Comité des Nominations et des rémunérations	Comité RSE <sup>(6)</sup>
	12 séances FY19 <sup>(1)</sup>	5 réunions FY19	6 réunions FY19	2 réunions FY19
Yves Guillemot	100% (12/12)	N/A	N/A	N/A
Claude Guillemot	100% (12/12)	N/A	N/A	N/A
Michel Guillemot	100% (12/12)	N/A	N/A	N/A
Gérard Guillemot	67% (8/12) <sup>(2)</sup>	N/A	N/A	100% (2/2) <sup>(6)</sup>
Christian Guillemot	75% (9/12)	N/A	N/A	N/A
Didier Crespel	92% (11/12)	100% (5/5) <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
Laurence Hubert-Moy	100% (12/12)	100% (5/5)	100% (6/6) <sup>(5)</sup>	N/A
Florence Naviner	75% (9/12) <sup>(3)</sup>	100% (5/5) <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
Frédérique Dame	100% (12/12)	N/A	N/A	N/A
Corinne Fernandez-Handelsman	100% (12/12)	N/A	N/A	100% (2/2) <sup>(6)</sup>
Virginie Haas	92% (11/12)	N/A	100% (6/6)	N/A
Lionel Bouchet	100% (12/12)	N/A	N/A	100% (2/2) <sup>(6)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>91,67%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>(1)</sup> Les 12 séances du Conseil d'administration se sont tenues à 9 dates différentes dont 2 séances par jour pour 3 dates

<sup>(2)</sup> Dont absence 2 jours avec 2 séances tenues par jour

<sup>(3)</sup> Dont absence 1 jour avec 2 séances tenues

<sup>(4)</sup> Présidence du Comité d'audit assumée par Didier Crespel jusqu'au 17 mai 2018 et par Florence Naviner depuis le 18 mai 2018

<sup>(5)</sup> Présidente du Comité des nominations et des rémunérations

<sup>(6)</sup> Le Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (« RSE ») a été instauré le 12 septembre 2018 – Gérard Guillemot en assumant la présidence

## ANNEXE 2

### Règles/Détails

Enveloppe maximale 750K€ (AG 22/09/17) Conseil d'administration		Variable selon participation (P)
Fixe	Maximum par an et par administrateur : 40 K€	
40 % (16 K€/an) 50 % en avril <sup>(1)</sup> (8 K€) 50 % en octobre <sup>(2)</sup> (8 K€)		60 % (24 K€/an) Si P < 50 % - 0 € Si P ≥ 50 % et < 75 % - 12 K€ Si P ≥ 75 % - 24 K€

<sup>(1)</sup> Rémunération de la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre

<sup>(2)</sup> Rémunération de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars

Comités						Administrateur référent
Comité d'audit		Comité des nominations et des rémunérations		Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale <sup>(1)</sup>		
Fixe Président	Variable Membres	Fixe Président	Variable Membres	Fixe Président	Variable Membres	Forfait
15 000 €	2 500 € par séance (plafond 4 séances par exercice)	5 000 €	2 500 € par séance (plafond 4 séances par exercice)	5 000 €	1 500 € par séance (plafond 4 séances par exercice)	15 000 € par exercice

<sup>(1)</sup> Instauré le 12 septembre 2018

### Montants perçus au titre de l'exercice clos le 31 mars 2019

	Conseil d'administration		Comité d'audit <sup>(1)</sup>		Comité des nominations et rémunérations <sup>(2)</sup>		Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale <sup>(3)</sup>		Administrateur réfèrent	TOTAL
	Fixe	Variable	Fixe	Variable	Fixe	Variable	Fixe	Variable	Forfait	
Yves Guillemot	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	-	-	40 000 €
Claude Guillemot	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	-	-	40 000 €
Michel Guillemot	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	-	-	40 000 €
Gérard Guillemot	16 000 €	12 000 € <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	2 500 € <sup>(5)</sup>	3 000 €	-	33 500 €
Christian Guillemot	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	-	-	40 000 €
Didier Crespel	16 000 €	24 000 €	2 500 € <sup>(6)</sup>	10 000 €	-	-	-	-	15 000 € <sup>(7)</sup>	67 500 €
Laurence Hubert-Moy	16 000 €	24 000 €	-	10 000 €	5 000 €	10 000 €	-	-	-	65 000 €
Florence Naviner	16 000 €	24 000 €	12 500 € <sup>(6)</sup>	10 000 €	-	-	-	-	-	62 500 €
Frédérique Dame	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	-	-	40 000 €
Corinne Fernandez-Handelsman	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	3 000 €	-	43 000 €
Virginie Haas	16 000 €	24 000 €	-	-	-	10 000 € <sup>(8)</sup>	-	-	-	50 000 €
Lionel Bouchet	16 000 €	24 000 €	-	-	-	-	-	3 000 €	-	43 000 €
										<b>564 500 €</b>

<sup>(1)</sup> Comité d'audit : 5 séances tenues sur FY2019

<sup>(2)</sup> Comité des nominations et des rémunérations : 6 séances tenues sur FY2019

<sup>(3)</sup> Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (instauré le 12 septembre 2018) : 2 séances tenues sur FY2019

<sup>(4)</sup> Absence 2 jours avec 2 séances tenues : le Conseil d'administration s'étant réuni 12 fois sur FY2019 à 9 dates différentes dont 2 séances par jour sur 3 dates

<sup>(5)</sup> Proratisation : Président du Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale depuis le 12 septembre 2018

<sup>(6)</sup> Proratisation : Florence Naviner, membre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, a remplacé Didier Crespel à la présidence dudit comité le 18 mai 2018 – Didier Crespel étant resté membre à part entière de ce comité.

<sup>(7)</sup> Somme forfaitaire payable en avance en avril pour l'exercice en cours

<sup>(8)</sup> Membre du Comité des nominations et des rémunérations depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018

## ANNEXE 3

(Résolutions 12 et 13)

### BIOGRAPHIES RENOUVELLEMENT D'ADMINISTRATRICES (Biographies)



#### Virginie HAAS

Administratrice indépendante

Membre du Comité de nominations et des rémunérations

53 ans

Nationalité française

1<sup>re</sup> nomination (administratrice)

22/09/17

Date de fin de mandat

AG 2019

Nombre d'actions au 31/03/19

50

Nombre de mandats

(administratrices/membres du Conseil  
de surveillance sociétés cotées) : 1

Ubisoft Entertainment SA

Virginie Haas apporte à Ubisoft une expérience de près de 30 ans dans le domaine des nouvelles technologies et services informatiques. Virginie Haas a réalisé l'essentiel de sa carrière chez IBM, où elle a occupé divers postes de direction. Elle intègre en 2006 le Comité de direction d'IBM France en tant que Directrice des opérations, avant de prendre la Direction des ventes de services d'infrastructure d'IBM France. En 2010, elle entame une carrière internationale et devient Vice-Présidente des Ventes de Services Cloud Computing pour IBM au niveau mondial, contribuant à faire de la Compagnie l'un des leaders sur ce marché.

En 2016, Virginie Haas change de cap et rejoint Shift Technology en qualité de Chief Revenue Officer. Start-up fondée en 2014, Shift Technology développe une solution SaaS de détection de la fraude aux assurances s'appuyant sur les technologies d'intelligence artificielle et de Big Data. Chez Shift Technology, Virginie Haas est en charge de développer et accompagner la croissance rapide de l'entreprise et son expansion internationale. Forte d'une expérience significative dans les problématiques de transformation et de gestion de l'hyper-croissance, Virginie Haas apportera à Ubisoft sa connaissance du marché mondial du cloud computing, et plus largement des nouvelles technologies, vecteurs de transformation digitale. Virginie Haas est diplômée de l'ESCEM.

Virginie Haas siège au Comité des Nominations et des Rémunérations depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018.

#### Expertises utiles au Conseil d'administration :

- Nouvelles technologies et services informatiques
- Marché international du Cloud computing
- Développement de start-ups

#### AUTRES MANDATS ET FONCTIONS

##### EN COURS AU SEIN DU GROUPE UBISOFT AU 31/03/19

France	Étranger
--------	----------

N/A	N/A
-----	-----

##### EN COURS EN DEHORS DU GROUPE UBISOFT AU 31/03/19

France	Étranger
--------	----------

Chief Revenue Officer de Shift Technology	N/A
---	-----

##### EXPIRES AU SEIN DU GROUPE UBISOFT (5 DERNIERS EXERCICES)

France	Étranger
--------	----------

N/A	N/A
-----	-----

##### EXPIRES EN DEHORS DU GROUPE UBISOFT (5 DERNIERS EXERCICES)

France	Étranger
--------	----------

N/A	N/A
-----	-----



## Corinne FERNANDEZ-HANDELSMAN

Administratrice indépendante

Membre du Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (« RSE »)

Corinne Fernandez-Handelsman est actuellement Industrial & Technology Practice Leader, Associée au sein du cabinet Progress, spécialisé dans le recrutement de cadres dirigeants. Progress est membre du réseau international IIC Partners, qui fédère des cabinets indépendants comptant parmi les leaders de leur marché. Corinne Fernandez-Handelsman a dirigé la Practice « Technologie, Media digitaux et Télécommunications » au sein de ce réseau. Elle apporte à Ubisoft 30 ans d'expérience, dont plus de quinze années d'expertise dans le domaine du recrutement, ainsi qu'une connaissance précieuse sur les sujets de sourcing, attraction et rétention des talents dans le domaine digital et de la technologie. Corinne Fernandez-Handelsman a débuté sa carrière à la SNCF avant d'intégrer, en 1986, le cabinet de conseil en stratégie Boston Consulting Group en tant que consultante. En 1988, elle rejoint GSI, société de services numériques rachetée par ATOS en 1997, où elle sera successivement consultante, Directrice Marketing & Communication, Responsable de business units, et Global Account Manager. Elle rejoindra Progress en 1999. Depuis 2016, Corinne Fernandez-Handelsman est également administratrice de Coheris, un éditeur de référence de solutions CRM & Business Analytics, coté à Euronext. Corinne Fernandez-Handelsman est diplômée de HEC Paris.

Corinne Fernandez-Handelsman siège au Comité Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale instauré le 12 septembre 2018.

### Expertises utiles au Conseil d'administration :

- Évaluation, recrutement et accompagnement des talents
- Management d'un réseau international de chasseurs de têtes

57 ans

Nationalité française

1<sup>re</sup> nomination (administratrice)

22/09/17

Date de fin de mandat

AG 2019

Nombre d'actions au 31/03/19

150

Nombre de mandats

(administratrices/membres du Conseil de surveillance sociétés cotées) : 2

Ubisoft Entertainment SA

Coheris SA

### AUTRES MANDATS ET FONCTIONS

#### EN COURS AU SEIN DU GROUPE UBISOFT AU 31/03/19

France

Étranger

N/A

N/A

#### EN COURS EN DEHORS DU GROUPE UBISOFT AU 31/03/19

France

Étranger

Administratrice de Coheris SA <sup>(1)</sup>

N/A

#### EXPIRES AU SEIN DU GROUPE UBISOFT (5 DERNIERS EXERCICES)

France

Étranger

N/A

N/A

#### EXPIRES EN DEHORS DU GROUPE UBISOFT (5 DERNIERS EXERCICES)

France

Étranger

N/A

Administratrice de IIC Partners

<sup>(1)</sup> Société cotée



## ANNEXE 4

(Résolutions 16 et 17)

### PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS EN VIGUEUR AU 15/05/2019

#### Cadre juridique

L'Assemblée générale mixte du 27 juin 2018 (l'« AG 2018 ») a renouvelé au profit du Conseil d'administration les autorisations précédemment consenties par l'Assemblée générale mixte du 22 septembre 2017 (l'« AG 2017 ») afin de permettre à la Société, conformément à l'article L. 225-209 du Code de commerce, d'acheter, sur le marché ou hors marché, un nombre d'actions représentant jusqu'à 10 % du capital de la Société au jour du rachat, en vue des finalités prévues par le règlement européen n° 596/2014, ainsi que dans le cadre des pratiques de marché autorisées par l'Autorité des marchés financiers (AMF) (le(s) « Programme(s) de Rachat d'Actions »).

L'AG 2017 et l'AG 2018 ont par ailleurs autorisé le Conseil d'administration à réduire le capital social par annulation d'actions rachetées en vertu des Programmes de Rachat d'Actions.

#### Situation au 31 mars 2019

Pourcentage de capital autodétenu de manière directe et indirecte	1,40 %
Nombre de titres détenus en portefeuille <sup>(1)</sup>	1 558 212
Valeur comptable du portefeuille	103 293 018,53 €
Valeur de marché du portefeuille <sup>(2)</sup>	123 659 704,32 €

<sup>(1)</sup> Détail par objectif ci-après

<sup>(2)</sup> Cours de clôture au 29/03/19 (marché fermé les 30 et 31/03/19) : 79,36 €

#### NOMBRE DE TITRES DETENUS REPARTIS PAR OBJECTIF AU 31 MARS 2019

Nature de l'objectif	Nombre de titres	
	31/03/18	31/03/19
Animation du cours par l'intermédiaire d'un contrat de liquidité <sup>(1)</sup>	21 750	35 485
Opérations de croissance externe	437 715	-
Couverture de plans d'actionnariat salarié	10 139	1 522 727
Couverture de valeurs mobilières donnant droit à l'attribution d'actions	-	-
Annulation	1 117 572	-
<b>TOTAL D'ACTIONS AUTODETENUES</b>	<b>1 587 176</b>	<b>1 558 212</b>
<b>POURCENTAGE D'ACTIONS AUTODETENUES</b>	<b>1,42 % <sup>(2)</sup></b>	<b>1,40 % <sup>(3)</sup></b>

<sup>(1)</sup> Suspension du contrat de liquidité du 05/10/17 au 31/01/19 / Mise en conformité du contrat de liquidité (cf. 7.2.4.3 du Document de référence 2019)

<sup>(2)</sup> Sur la base d'un nombre d'actions au 31/03/18 de 111 645 032

<sup>(3)</sup> Sur la base d'un nombre d'actions au 31/03/19 de 111 611 887

#### DETAILS DES OPERATIONS SUR L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2019

(article L. 225-211 du Code de commerce)

Actions autodétenues au 31/03/18	1 587 176	% du capital <sup>(1)</sup>		Valeur des actions au 31/03/18	au cours d'achat	86 103 219,54 €
					valeur nominale	123 006,14 €
Actions acquises au cours de FY19			3 501 742 <sup>(2) (3)</sup>	Cours moyen des achats		66,64 €
Actions vendues au cours de FY19			442 552 <sup>(2)</sup>	Cours moyen des ventes		69,63 €
Montant des frais de négociation						-
Actions transférées au cours de FY19 (plans d'actionnariat salarié)				- % du capital		- %
Actions réallouées au cours de FY19				447 854 <sup>(4)</sup> % du capital <sup>(6)</sup>		0,40 %
Actions annulées au cours de FY19 (réduction de capital)				3 088 154 <sup>(5)</sup> % du capital <sup>(6)</sup>		2,77 %
Actions autodétenues au 31/03/19	1 558 112	% du capital <sup>(5)</sup>	1,40 %	Valeur des actions au 31/03/19	au cours d'achat	103 293 018,53 €
					valeur nominale	120 761,43 €

<sup>(1)</sup> Sur la base d'un nombre d'actions au 31/03/18 de 111 645 032

<sup>(2)</sup> Dont 456 287 actions acquises et 442 552 actions vendues dans le cadre du contrat de liquidité

<sup>(3)</sup> Dont 3 045 455 actions au titre du contrat d'échange sur actions dénoué par anticipation le 31/10/18 (cf. ci-dessous)

<sup>(4)</sup> Annulation de 1 565 426 actions avec effet au 24/09/18 (prix d'acquisition sur le marché : 84 844 228,95 € / valeur nominale : 121 320,51 €)

<sup>(5)</sup> Réaffectation objectifs « croissance externe » et « actionnariat salarié » à l'objectif « annulation »

Annulation de 1 522 728 actions avec effet au 01/02/19 (prix d'acquisition sur le marché : 100 500 048 € / valeur nominale : 118 011,42 €)

<sup>(6)</sup> Sur la base d'un nombre d'actions au 31/03/19 de 111 611 887

## PRODUITS DERIVES

### Opérations conclues au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019

Aucune opération sur produits dérivés n'a été conclue au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019.

### Opérations réalisées au cours de l'exercice clos le 31 mars 2019 (par anticipation)

Date du dénouement	Nom de l'intermédiaire	Achat/ Vente	Nombre de titres	Options / Terme	Date d'inscription en compte	Prix d'exercice	Prime	Marché organisé/ gré à gré
31/10/18	CACIB <sup>(1)</sup>	Achat	3 045 455 <sup>(2)</sup>	Dénouement anticipé par livraison des titres contre paiement du prix	09/11/18	66 €	N/A	Gré à gré

<sup>(1)</sup> Crédit Agricole Corporate and Investment Bank

<sup>(2)</sup> Objectif des achats : Annulation / Programmes de rémunération en actions ou indexés sur la valeur de l'action des salariés

### Positions ouvertes au 31 mars 2019

Date de transaction	Nom de l'intermédiaire	Achat/ Vente	Nombre de titres	Options/ Terme	Échéance	Prix d'exercice	Prime	Marché organisé/ gré à gré
20/03/18	CACIB <sup>(1)</sup>	Achat	4 545 454	Terme (Contrat à terme prépayé sur actions)	22 mars 2021 (sauf dénouement anticipé)	66 €	N/A	Gré à gré

<sup>(1)</sup> Crédit Agricole Corporate and Investment Bank

## ANNEXE 5

(Résolutions 18 à 23)

### TABLEAU SYNTHETIQUE DES AUTORISATIONS FINANCIERES

Nature	Date de l'assemblée Résolution	Durée Échéance	Plafond d'utilisation	Date de l'utilisation 2018/2019	Émission ou annulation du 01/04/18 au 31/03/19
<b>Rachat d'actions</b>	22/09/17 20 <sup>e</sup> résolution <sup>(1)</sup>	18 mois 21/03/19	10 % du capital Prix d'achat maximum : 75 €	Cf. <a href="#">Annexe 4</a>	
	27/06/18 12 <sup>e</sup> résolution	18 mois 26/12/19	10 % du capital Prix d'achat maximum : 120 €		
<b>Réduction de capital</b> par annulation d'actions autodétenues	27/06/18 13 <sup>e</sup> résolution	18 mois 26/12/19	10 % du capital par période de 24 mois	Cf. <a href="#">Annexe 4</a> 24/09/18 01/02/19	- 3 088 154
<b>Augmentation de capital</b> par incorporation de réserves, bénéfices, primes ou autres	22/09/17 22 <sup>e</sup> résolution	26 mois 21/11/19	10 M€	28/06/18 <sup>(2)</sup> 24/09/18 <sup>(2)</sup> 17/12/18 <sup>(2)</sup>	699 826
<b>Augmentation de capital</b> avec maintien du droit préférentiel de souscription	22/09/17 23 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	26 mois 21/11/19	En capital : 1 450 K€ Titres de créance : 400 M€ <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
<b>Augmentation de capital</b> avec suppression du droit préférentiel de souscription par offre au public	22/09/17 24 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	26 mois 21/11/19	En capital : 850 K€ <sup>(5)</sup> Titres de créance : 400 M€ <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
<b>Augmentation de capital</b> avec suppression du droit préférentiel de souscription par placement privé	22/09/17 25 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	26 mois 21/11/19	En capital : 850 K€ <sup>(5)</sup> Titres de créance : 400 M€ <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
<b>Détermination du prix de souscription</b> dans le cadre d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription	22/09/17 26 <sup>e</sup> résolution <sup>(3) (6)</sup>	26 mois 21/11/19	En capital : 850 K€ <sup>(5)</sup> Titres de créance : 400 M€ <sup>(4)</sup>	N/A	N/A
<b>Augmentation de capital</b> en vue de rémunérer des apports en nature	22/09/17 27 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	26 mois 21/11/19	10 % du capital au 22/09/17 <sup>(4) (5)</sup> 887 410 €	N/A	N/A
<b>Augmentation de capital</b> en faveur des salariés adhérant à un plan d'épargne (PEG)	22/09/17 28 <sup>e</sup> résolution <sup>(1) (3)</sup>	26 mois 21/11/19			
<b>Augmentation de capital</b> réservée aux salariés des filiales hors de France et <u>hors</u> plan d'épargne (PEG)	22/09/17 29 <sup>e</sup> résolution <sup>(1) (3)</sup>	18 mois 21/03/19	1,50 % du capital au jour de la décision du Conseil <sup>(7)</sup> 1 676 949 actions 129 963,55 € de nominal	25/01/18 22/05/18 28/06/18	1 671 481 actions émises <sup>(8)</sup>
<b>Augmentation de capital</b> réservée à catégories de bénéficiaires dans le cadre d'une offre d'actionnariat salarié	22/09/17 30 <sup>e</sup> résolution <sup>(1) (3)</sup>	18 mois 21/03/19			
<b>Augmentation de capital</b> en faveur des salariés adhérant à un plan d'épargne (PEG)	27/06/2018 14 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	26 mois 26/08/20			
<b>Augmentation de capital</b> réservée aux salariés des filiales hors de France et <u>hors</u> plan d'épargne (PEG)	27/06/2018 15 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	18 mois 26/12/19	1,50 % du capital au jour de la décision du Conseil <sup>(9)</sup>	01/02/219	1 114 712 actions maximum à émettre <sup>(10)</sup>
<b>Augmentation de capital</b> réservée à catégories de bénéficiaires dans le cadre d'une offre d'actionnariat salarié	27/06/2018 16 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup>	18 mois 26/12/19			

<b>Octroi d'options de souscription ou d'achat d'actions</b>	23/09/15 22 <sup>e</sup> résolution <sup>(1) (11)</sup> ♦ Salariés ♦ Comité exécutif	38 mois 22/11/18	1,30 % du capital au jour de la décision du Conseil	13/04/18 27/06/18	31 079 options attribuées
	27/06/18 18 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup> ♦ Salariés ♦ Comité exécutif	38 mois 26/08/21	1 % du capital au jour de la décision du Conseil <sup>(12)</sup>	27/06/18	188 454 options attribuées
	27/06/18 19 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup> ♦ Dirigeants mandataires sociaux	38 mois 26/08/21	0,2 % du capital au jour de la décision du Conseil <sup>(13)</sup>	17/12/18	56 031 options attribuées
	27/06/18 17 <sup>e</sup> résolution <sup>(3)</sup> ♦ Salariés ♦ Comité exécutif	38 mois 26/08/21	1,50 % du capital au jour de la décision du Conseil	27/06/18 12/09/18 30/10/18 17/12/18 01/02/19	728 150 actions ordinaires attribuées
	23/09/15 21 <sup>e</sup> résolution <sup>(11)</sup> ♦ Dirigeants mandataires sociaux	38 mois 22/11/18	0,05 % du capital au jour de la décision du Conseil (actions de préférence uniquement)	N/A	N/A

- (1) Il a été mis fin à cette délégation (pour la fraction non utilisée) par l'Assemblée du 27 juin 2018 ayant approuvé une résolution de même nature
- (2) Plans d'attribution gratuite d'actions ordinaires (4+0) : 1<sup>er</sup> juillet 2014, 24 septembre 2014 et 16 décembre 2014 et/ou plans d'attribution gratuite d'actions de préférence : 23 septembre 2015 et 16 septembre 2015 (3+2+1) (cf. [Annexe 6](#))
- (3) Imputation sur le plafond global de 4 M€ fixé par l'Assemblée du 22 septembre 2017 (33<sup>e</sup> résolution)
- (4) Plafond commun à l'ensemble des titres de créances visés aux 23<sup>e</sup>, 24<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 26<sup>e</sup> et 27<sup>e</sup> résolutions de l'Assemblée du 22 septembre 2017
- (5) Plafond commun aux 24<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 26<sup>e</sup> et 27<sup>e</sup> résolutions de l'Assemblée du 22 septembre 2017
- (6) Dernier cours de clôture connu avant la date de fixation du prix diminué d'une décote maximale de 5%
- (7) Plafond commun aux 28<sup>e</sup>, 29<sup>e</sup> et 30<sup>e</sup> résolutions de l'Assemblée du 22 septembre 2017
- (8) 1 671 481 actions émises le 28 juin 2019 sur les 1 676 949 actions maximum pouvant être émises en vertu de la décision de mise en œuvre en date du 22 mai 2018 ayant fixé le prix de souscription à 41,77 € et la période de souscription
- (9) Plafond commun aux 14<sup>e</sup>, 15<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> résolutions de l'Assemblée du 27 juin 2018
- (10) Plafond fixé à 1 % du capital au jour du Conseil d'administration de lancement du 1<sup>er</sup> février 2019 (soit un nombre maximum de 1 114 712 actions ordinaires à émettre) sous réserve de la mise en œuvre par le Conseil d'administration fixant le prix de souscription et la période de souscription : Augmentation du capital social prévue le 4 juillet 2019)
- (11) Imputation sur le plafond global de 4 M€ fixé par l'Assemblée du 23 septembre 2015 (24<sup>e</sup> résolution)
- (12) Plafond commun aux 18<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> résolutions de l'Assemblée du 27 juin 2018
- (13) Imputation sur le plafond de la 18<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée du 27 juin 2018

## ANNEXE 6

(Résolution 27)

### ACTIONNARIAT SALARIE : PLANS D' ACTIONS GRATUITES ET PLANS D' OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D' ACHAT D' ACTIONS - ETAT AU 31/03/2019

#### Récapitulatif des plans d'actions gratuites en cours de validité au 31 mars 2019

Date de l'AG	01/07/14	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	27/06/18	27/06/18	27/06/18	27/06/18	27/06/18
Date du CA	23/09/15	19/10/15	03/03/16	19/04/16	23/06/16	14/12/16	27/06/18	12/09/18	30/10/18	17/12/18	01/02/19
Conditions de performance	(1)	(1) (2)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1) (3)	(1)	(1)	(1)	(1)
Nombre d'attributaires	1 543	34	64	94	1 743	2	2 085	13	7	94	34
Dirigeants sociaux											
Yves Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Claude Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Michel Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Gérard Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Christian Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nature des actions	ordinaires	ordinaires	ordinaires	ordinaires	ordinaires	ordinaires	Ordinaires	Ordinaires	Ordinaires	Ordinaires	Ordinaires
Période d'acquisition + période de conservation	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0	4+0
Date d'acquisition des actions	23/09/19	21/10/19	03/03/20	20/04/20	23/06/20	14/12/20	27/06/22	12/09/22	31/10/22	19/12/22	01/02/23
Date de fin de période de conservation	23/09/19	21/10/19	03/03/20	20/04/20	23/06/20	14/12/20	27/06/22	12/09/22	31/10/22	19/12/22	01/02/23
Date de fin de période de conversion	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre total d'actions attribuées à l'origine	970 220	183 833	179 100	384 300	962 410	10 300	606 869	8 631	3 708	77 151	31 791
Nombre cumulé d'actions annulées	127 690	15 700	13 350	81 500	106 155	0	13 678	0	0	0	0
Solde 31/03/19	842 530	168 133	165 750	302 500	856 255	10 300	592 479	8 631	3 708	77 151	31 791

<sup>(1)</sup> 100 % soumis à des objectifs individuels de performance liés au poste de chaque bénéficiaire à l'exception de 2 bénéficiaires (plan du 19/10/15) : Cf. <sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> 2 bénéficiaires (Comité Exécutif : plan du 19/10/15) → Conditions de performance interne : 60 % conditionnés à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS sur 4 exercices selon des paliers dégressifs prédéfinis et 40 % conditionnés à l'atteinte d'un chiffre d'affaires moyen Groupe sur 4 exercices selon des paliers dégressifs prédéfinis

<sup>(3)</sup> 4 bénéficiaires (Comité Exécutif : plan du 27/06/18) → Condition de performance interne : 1/3 conditionnés à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS (avec acquisition par palier) évaluée sur 3 exercices / Condition de performance externe : 1/3 conditionnés à l'atteinte d'un TSR Ubisoft par rapport au TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index (avec une acquisition par palier) évaluée sur 3 ans / Condition de performance individuelle : 1/3 (cf. <sup>(1)</sup>)

## Récapitulatif des plans d'actions de préférence gratuites en cours de validité au 31 mars 2019

Date de l'AG	01/07/14		01/07/14		01/07/14		23/09/15	23/09/15	23/09/15
Date du CA	24/09/14		16/12/14		23/09/15		16/12/15	23/06/16	14/12/16
Conditions de performance	(1) (2)		(2) (3)		(1) (2) (3)		(2) (4)	(1) (2) (5)	(2) (5)
Nombre d'attributaires	308	20	3	22	2		2	43	1
Dirigeants sociaux	0		0	0			2	0	1
Yves Guillemot	N/A		N/A	N/A			1 333 <sup>(6)</sup> 39 990 <sup>(2)</sup>	N/A	394 <sup>(6)</sup> 11 820 <sup>(2)</sup>
Claude Guillemot	N/A		N/A	N/A			N/A	N/A	N/A
Michel Guillemot	N/A		N/A	N/A			N/A	N/A	N/A
Gérard Guillemot	N/A		N/A	N/A			N/A	N/A	N/A
Christian Guillemot	N/A		N/A	N/A			167 <sup>(7)</sup> 5 010 <sup>(2)</sup>	N/A	N/A
Nature des actions	préférence <sup>(6)</sup>		préférence <sup>(6)</sup>		préférence <sup>(6)</sup>		préférence <sup>(6)</sup>	préférence <sup>(6)</sup>	préférence <sup>(6)</sup>
Période d'acquisition + période de conservation	3+2	5+0 <sup>(8)</sup>	3+2	3+2	5+0 <sup>(8)</sup>		3+2	3+2	3+2
Date d'acquisition des actions	25/09/17 <sup>(7)</sup>	24/09/2019	18/12/17 <sup>(7)</sup>	24/09/18 <sup>(7)</sup>	23/09/20		17/12/18 <sup>(7)</sup>	24/06/19	16/12/19
Date de fin de période de conservation	24/09/19	-	17/12/19	23/09/20	-		16/12/20	23/06/21	15/12/21
Date de fin de période de conversion	24/09/20		17/12/20		23/09/21		16/12/21	23/06/22	15/12/22
Nombre total d'actions attribuées à l'origine	12 446 <sup>(6)</sup> 373 380 <sup>(2)</sup>	649 <sup>(6)</sup> 19 470 <sup>(2)</sup>	2 409 <sup>(6)</sup> 72 270 <sup>(2)</sup>	4 388 <sup>(6)</sup> 131 640 <sup>(2)</sup>	318 <sup>(6)</sup> 9 540 <sup>(2)</sup>		1 500 <sup>(6)</sup> 45 000 <sup>(2)</sup>	6 838 <sup>(6)</sup> 205 140 <sup>(2)</sup>	394 <sup>(6)</sup> 11 820 <sup>(2)</sup>
Nombre cumulé d'actions annulées	972 <sup>(6)</sup> 29 160 <sup>(2)</sup>	0	0	0	0		0	0	0
Solde 31/03/19	0 <sup>(6) (7)</sup> 344 220 <sup>(2)</sup>	649 <sup>(6)</sup> 19 470 <sup>(2)</sup>	0 <sup>(6) (7)</sup> 72 270 <sup>(2)</sup>	0 <sup>(6)</sup> 131 640 <sup>(2)</sup>	318 <sup>(6)</sup> 9 540 <sup>(2)</sup>		0 <sup>(6) (7)</sup> 45 000 <sup>(2)</sup>	6 838 <sup>(6)</sup> 205 140 <sup>(2)</sup>	394 <sup>(6)</sup> 11 820 <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> 100 % soumis à des objectifs individuels de performance liés au poste de chaque bénéficiaire : plan du 23/09/15 : non applicable à 1 bénéficiaire soumis à conditions de performance interne (cf. <sup>(3)</sup>) / plan du 23/06/16 : non applicable à 3 bénéficiaires soumis à condition de performance interne (cf. <sup>(5)</sup>)

<sup>(2)</sup> Condition boursière à remplir à la fin de la période de conservation (ou d'acquisition pour les bénéficiaires des plans du 24/09/2014 et du 23/09/15 <sup>(8)</sup>) des AGAP :

- si  $\searrow$  du cours par rapport au cours de Bourse Plancher \* : les AGAP ne donnent droit à aucune action ordinaire.
- si  $\nearrow$  du cours jusqu'à 50 % par rapport au cours de Bourse Plancher \* : chaque % de  $\nearrow$  constaté donne droit à 0,6 action ordinaire
- si  $\nearrow$  du cours  $\geq$  à 50 % du cours de Bourse Plancher \* : 1 AGAP donne droit à 30 actions ordinaires

\* Moyenne des 20 cours de bourse précédant le Conseil d'administration d'attribution

<sup>(3)</sup> Conditions de performance interne : 60 % conditionnés à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS sur 3 exercices selon des paliers prédéfinis et 40 % conditionnés à l'atteinte d'un chiffre d'affaires moyen Groupe sur 3 exercices selon des paliers prédéfinis (3 bénéficiaires concernés sur le plan du 16/12/14 et 1 bénéficiaire concerné sur le plan du 23/09/15)

<sup>(4)</sup> Condition de performance interne : 100 % conditionnés à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS sur 3 exercices selon des paliers prédéfinis (2 bénéficiaires concernés sur le plan du 16/12/15)

<sup>(5)</sup> Condition de performance interne : 100 % conditionnés à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS sur 3 exercices mesurée de façon proportionnelle sur la base d'un objectif cible servant de base de référence au calcul de proportionnalité et d'un seuil plancher en dessous duquel l'attribution est caduque (3 bénéficiaires concernés sur le plan du 23/06/16 et 1 bénéficiaire concerné sur le plan du 14/12/16)

<sup>(6)</sup> 1 action de préférence pouvant donner droit à 30 actions ordinaires sous réserve de l'atteinte des conditions boursières <sup>(2)</sup> avec application, le cas échéant, d'une échelle de dégressivité proportionnelle et linéaire

<sup>(7)</sup> Période d'acquisition arrivée à terme : création et livraison des actions de préférence (Code ISIN : FR0013306776) aux bénéficiaires éligibles à date d'acquisition

<sup>(8)</sup> Prorogation de la période d'acquisition pour les bénéficiaires en mobilité internationale



## Récapitulatif des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions en cours de validité au 31 mars 2019

Plan	Plan 28	Plan 29	Plan 30	Plan 31	Plan 32	Plan 33	Plan 34	Plan 35	Plan 36	Plan 37	Plan 38	Plan 39	Plan 40	Plan 41
AG	24/09/12	24/09/12	24/09/12	24/09/12	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	23/09/15	27/06/18	27/06/18
CA	24/09/14	16/12/14	23/09/15	16/12/15	23/06/16	14/12/16	30/03/17	27/06/17	22/09/17	12/12/17	13/04/18	27/06/18	27/06/18	17/12/18
Nombre de bénéficiaires	116	3	90	3	138	5	39	75	2	1	2	4	56	5
Nombre attribué	665 740	62 200	328 100	37 500	758 810	29 344	220 700	418 500	11 000	2 500	11 500	19 579	188 454	56 031
dont mandataires														
Yves Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	41 607
Claude Guillemot	N/A	N/A	N/A	12 500 <sup>(1)</sup>	N/A	4 836	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 606
Michel Guillemot	N/A	N/A	N/A	12 500 <sup>(1)</sup>	N/A	4 836	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 606
Gérard Guillemot	N/A	N/A	N/A	12 500 <sup>(1)</sup>	N/A	4 836	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 606
Christian Guillemot	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4 836	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 606
Ouverture	24/09/15	16/12/15	23/09/16	mai 2019 <sup>(2)</sup>	23/06/17 mai 2020 <sup>(2)</sup> (3)	14/12/17 mai 2020 <sup>(2)</sup> (3)	30/03/18	27/06/18	22/09/18	12/12/18	13/04/19	27/06/19	27/06/19 27/06/22 <sup>(4)</sup> (5)	17/12/22 <sup>(4)</sup> (5)
Date d'expiration	23/09/19	15/12/19	22/09/20	15/12/20	22/06/21	13/12/21	29/03/22	26/06/22	21/09/22	11/12/22	12/04/23	26/06/23	26/06/23	16/12/23
Prix de souscription ou d'achat	12,92 €	14,22 €	17,94 €	26,85 € (sans décote)	33,015 €	31,955 € (sans décote)	France 37 € Monde 39,03 €	France 50,02 € Monde 51,80 €	57,26 € (sans décote)	64,63 € (sans décote)	73,86 €	94,58 €	94,58 €	68,59 € (sans décote)
Modalités d'exercice	25 % par an à compter du 24/09/15	25 % par an à compter du 16/12/15	25 % par an à compter du 23/09/16	Mandataires : mai 2019 <sup>(1)</sup>	25 % par an à compter du 23/06/17 mai 2020 <sup>(1)</sup> (4)	25 % par an à compter du 14/12/17 mai 2020 <sup>(1)</sup> (4)	25 % par an à compter du 30/03/18	25 % par an à compter du 27/06/2018	25 % par an à compter du 22/09/18	25 % par an à compter du 12/12/18	25 % par an à compter du 13/04/19	25 % par an à compter du 27/06/19	25 % par an à compter du 27/06/19 27/06/22 <sup>(4)</sup> (5)	17/12/22 <sup>(4)</sup> (5)
Nombre d'options exercées depuis l'attribution et jusqu'au 31/03/19	447 169	32 000	77 600	0	209 818	5 000	43 050	44 125	0	0	0	0	0	0
Nombre d'options annulées ou caduques depuis l'attribution	52 430	0	84 489	0	57 687	0	8 625	8 000	0	0	0	0	2 136	0
Nombre d'options restantes au 31/03/19	166 141	30 200	166 011	37 500	491 305	24 344	169 025	366 375	11 000	2 500	11 500	19 579	186 318	56 031

<sup>(1)</sup> 100 % de l'attribution sont conditionnés à la réalisation de conditions de performance établies sur la base d'un objectif d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS évaluées sur 4 exercices. Le pourcentage d'attribution définitif étant fonction de paliers à atteindre déterminés selon un pourcentage de réalisation des objectifs cumulés

<sup>(2)</sup> Pour les mandataires sociaux (Plans 31 et 33) et/ou les membres du Comité exécutif (Plan 32 : 1 bénéficiaire), les conditions de performance à satisfaire s'étalant sur 4 exercices sur la base cumulée des comptes annuels clos les 31 mars, ils ne peuvent exercer leurs options qu'à compter de la validation par le Comité des nominations et des rémunérations de l'atteinte des conditions de performance après l'arrêté des comptes clos de la 4<sup>e</sup> année soit à compter de mai (Plan 31 : mai 2019 /Plans 32 et 33 : mai 2020)

<sup>(3)</sup> Plan 32 (1 membre du Comité exécutif) / Plan 33 (4 Dirigeants mandataires sociaux) : Condition de performance interne : atteinte d'un EBIT moyen Groupe apprécié sur la base cumulée de 4 exercices

- si EBIT moyen Groupe non-IFRS < à 70 % de l'EBIT moyen Groupe non-IFRS cible : acquisition des SOP invalidée
- si EBIT moyen Groupe non-IFRS ≥ à 70 % et < 100 % de l'EBIT moyen Groupe non-IFRS cible : acquisition des SOP proportionnelle au % atteint
- si EBIT moyen Groupe non-IFRS ≥ à 100 % de l'EBIT moyen Groupe non-IFRS cible : acquisition de 100 % des SOP validée

<sup>(4)</sup> Pour les membres du Comité exécutif (Plan 40 : 1 bénéficiaire) et les mandataires sociaux (Plan 41), les conditions de performance à satisfaire s'étalant sur 3 exercices ou années, ils ne peuvent exercer leurs options qu'à compter de la validation par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations de l'atteinte des conditions de performance, soit à compter de la 4<sup>e</sup> année du plan (Plan 40 : le 27/06/22/Plan 41 : le 17/12/22)

<sup>(5)</sup> Plan 40 (1 membre du Comité exécutif) / Plan 41 (5 Dirigeants mandataires sociaux) :

➢ 50 % de l'acquisition conditionnée à l'atteinte d'un EBIT moyen Groupe non-IFRS apprécié sur 3 exercices, avec une acquisition par palier comme suit :

- < 80 % EBIT moyen Groupe → 0 % de l'attribution sur ce critère
- ≥ 80 % et < 90 % EBIT moyen Groupe → 30 % de l'attribution sur ce critère
- ≥ 90 % et < 100 % EBIT moyen Groupe → 50 % de l'attribution sur ce critère
- ≥ 100 % → 100 % de l'attribution sur ce critère

➢ 50 % de l'acquisition conditionnée à l'atteinte d'un TSR Ubisoft par rapport au TSR des sociétés du NASDAQ Composite Index apprécié sur 3 ans, avec une acquisition par palier comme suit :

- < 50<sup>ème</sup> percentile → 0 % de l'attribution sur ce critère
- ≥ 50<sup>ème</sup> et ≤ 60<sup>ème</sup> percentile → 50 % de l'attribution sur ce critère
- > 60<sup>ème</sup> percentile → 100 % de l'attribution sur ce critère