

Rémunération variable

Structure de la rémunération variable 2024 (sur résultats de 2023)

Structure de la remuneration variable (VCP)	B Performance ESG
<p>A Performance individuelle</p> <p>Objectifs individuels 40%</p> <p>B Performance ESG (*)</p> <p>Objectifs ESG Groupe 10%</p> <p>C Performance économique</p> <p>Objectifs économiques 50%</p> <p>D Multiplicateur Groupe (80 - 120%)</p> <p>Indicateurs économiques 100%</p> <p>OI Groupe 1/4 GMOI % Groupe 1/4 EBIT Groupe 1/4 OCF Groupe 1/4</p> <p>PERFORMANCE TOTALE = (A + B + C) x D</p>	<p>Strategy for a low-carbon future</p> <p>Reduction of operational CO₂ emissions^(a)</p> <p>-35% 2023 -50% 2030 NET ZERO 2040</p> <p>Boosting product innovation and eco-design across portfolio</p> <p>Robust engagement plan with supply chain</p> <p>Action plan submitted to SBTi certification</p> <p>Diversity & inclusion</p> <p>75% of management committees with at least 3 women^(b) 2023</p> <p>20% of women in senior management^(c) 2023</p> <p>Ethics & compliance</p> <p>Anticorruption</p> <p>100% 2022 of exposed employees trained every 2 years</p> <p>Extension of ISO 37001 certification</p> <p>New digital ethics charter</p> <p>Health & safety at work</p> <p>Frequency rate of accidents at work with subsequent lost work-time^(d)</p> <p>-30% 2023</p> <p>60% of workforce incentivized on sustainability KPIs</p> <p><small>(a) Scope 1+ Scope 2 + Scope 3 business travel, target in absolute terms vs 2018 reference including Gemalto. Previous target: -20% by 2023 and -40% by 2030 (b) 2025 target: 75% with at least 4 women (vs 42% at end 2023) (c) Top 10% of global workforce. Percentage of women in total workforce: 27%. 2026 target: 22.5% (d) Compared to 2018 frequency rate</small></p>

C Performance économique		SCENARIO GBU																		
<p>Revenu / Marge Commerciale % / EBIT</p>	<p>Employés n'appartenant pas à une BL</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Objectifs</th> <th>Poids</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GBU</td> <td>Revenu ex GBU</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>GBU</td> <td>Marge commerciale %</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>GBU</td> <td>EBIT</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>GBU</td> <td>Cash Flow (OCF)</td> <td>12,5%</td> </tr> </tbody> </table>		Objectifs	Poids	GBU	Revenu ex GBU	12,5%	GBU	Marge commerciale %	12,5%	GBU	EBIT	12,5%	GBU	Cash Flow (OCF)	12,5%			
		Objectifs	Poids																	
GBU	Revenu ex GBU	12,5%																		
GBU	Marge commerciale %	12,5%																		
GBU	EBIT	12,5%																		
GBU	Cash Flow (OCF)	12,5%																		
<p>Cash Flow (OCF)</p>	<p>Employés appartenant à une BL</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">SCENARIO BL</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Objectifs</th> <th>Poids</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GBU</td> <td>Cash Flow (OCF)</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>GBU</td> <td>Marge commerciale %</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>BL</td> <td>Revenu ex BL</td> <td>12,5%</td> </tr> <tr> <td>BL</td> <td>EBIT</td> <td>12,5%</td> </tr> </tbody> </table>	SCENARIO BL				Objectifs	Poids	GBU	Cash Flow (OCF)	12,5%	GBU	Marge commerciale %	12,5%	BL	Revenu ex BL	12,5%	BL	EBIT	12,5%
SCENARIO BL																				
	Objectifs	Poids																		
GBU	Cash Flow (OCF)	12,5%																		
GBU	Marge commerciale %	12,5%																		
BL	Revenu ex BL	12,5%																		
BL	EBIT	12,5%																		

D Multiplicateur Groupe

Indicateurs	Poids
Prise de commande Groupe (OI)	25%
Marge sur prise de commande Groupe en % (GMOI %)	25%
EBIT Groupe	25%
Cash Flow (OCF) Groupe	25%

Echelles des indicateurs OI, GMOI (%) et EBIT :

90% du budget ou au-dessous = 80%

100% du budget = 100%

120% du budget ou au-dessus = 120%

Echelle de l'indicateur OCF :

OCF à -2% du revenu budgété ou au-dessous = 80%

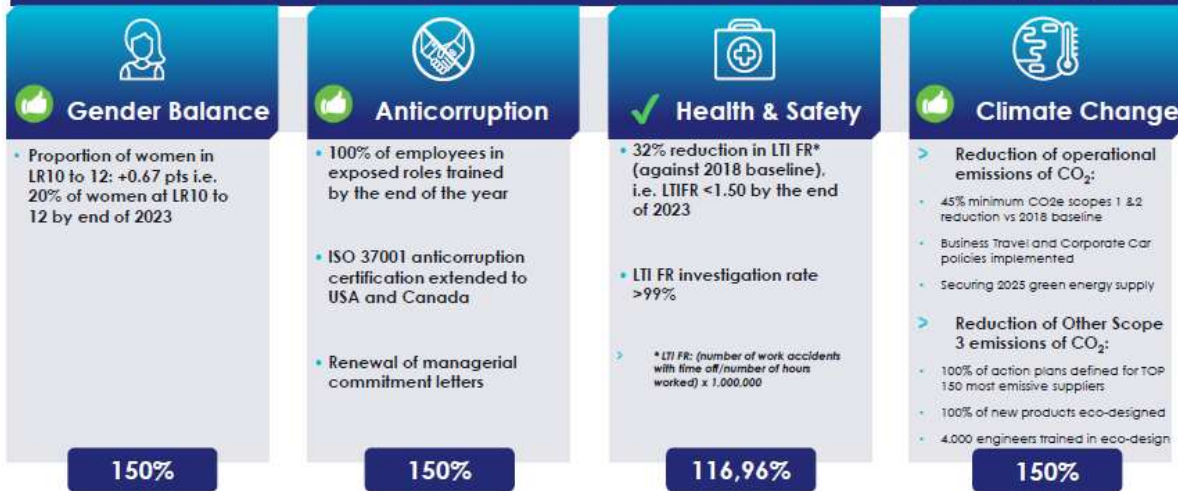
OCF au budget = 100%

OCF à +3% du revenu budgété ou au-dessus = 120%

Résultats de la rémunération variable de 2024 (sur résultats de 2023)

B Performance ESG

- 10% dedicated to Group CSR objectives applicable to all employees with variable compensation -> 70% of employees -> same Group CSR performance for all.
- Maximum payout of 150%
- Annual objectives derived from Group mid-term or multi-year CSR objectives
- 4 topics, each representing 2.5%
- Dedicated metrics by types of objectives



C Performance économique

GBU DIS	108,48%
BL AIS	68,75%
BL BPS	122,40%
BL CPL	68,96%
BL IBS	108,85%
BL MCS	85,37%

D Multiplicateur Groupe

Multiplicateur Groupe 2023 = 110,10%

in M€	2023 Budget	Exchange rate impact	Perimeter impact (1)	Other Adjust. (2)	2023 adjusted budget	2023 Actual	Perimeter impact (3)	Other Adjust. (4)	2023 adjusted Actual	Performance	Attainment	Weighting
OI ex Group	20 202	-268	-31	0	19 905	23 132	-68	0	23 064	115,9%	115,9%	25,0%
GMOI	5 913	-66	-12	0	5 836	6 957	-46	0	6 911	118,4%	118,4%	0,0%
% GMOI	29,3%				29,3%	30,1%			30,0%	102,2%	102,2%	25,0%
Revenues ex Group	18 150	-232	-33	0	17 885	18 428	-70	0	18 359			
EBIT	2 103	-27	-4	0	2 073	2 132	-11	0	2 121	102,3%	102,3%	25,0%
OCF after Sales of Receivable	1 402	-5	-5	0	1 393	1 968	8	0	1 976	141,9%	120,0%	25,0%

Overall attainment : 110,10% OK

Résultats du scénario économique Groupe 2023 = 130,66%

in M€	2023 Budget	Exchange rate impact	Perimeter impact (1)	Other Adjust. (2)	2023 adjusted budget	2023 Actual	Perimeter impact (3)	Other Adjust. (4)	2023 adjusted Actual	Performance	Attainment	Weighting
OI	20 202	-268	-31		19 905	23 132	-68		23 064	115,9%	150,0%	25,0%
GMOI	5 913	-66	-12		5 836	6 957	-46		6 911	118,4%	150,0%	0,0%
% GMOI	29,3%				29,3%	30,1%			30,0%	102,2%	111,0%	25,0%
Revenues	18 150	-232	-33		17 885	18 428	-70		18 359			
EBIT	2 103	-27	-4		2 073	2 132	-11		2 121	102,3%	111,6%	25,0%
OCF after Sales of Receivable	1 402	-5	-5		1 393	1 968	8		1 976	141,9%	150,0%	25,0%

Overall attainment : 130,66% OK

Simulation du paiement de la part variable (IPR base 100%)

	Poids	DIS	AIS	BPS	CPL	IBS	MCS
Performance individuelle	40,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Performance ESG	10,00%	141,74%	141,74%	141,74%	141,74%	141,74%	141,74%
Performance économique	50,00%	108,48%	68,75%	122,40%	68,96%	108,85%	85,37%
Total	100,00%	108,41%	88,55%	115,37%	88,65%	108,60%	96,86%
Multiplicateur Groupe		110,10%	110,10%	110,10%	110,10%	110,10%	110,10%
Total part variable		119,36%	97,49%	127,03%	97,61%	119,57%	106,64%

Rappel des résultats de la rémunération variable de 2023 (sur résultats de 2022)

Malgré une nouvelle année exceptionnelle, les résultats sur votre part variable seront globalement moins bons de l'ordre de 20 points (sauf IBS) que ceux de l'an dernier. Pour rappel, voilà les résultats de l'an dernier :

Simulation du paiement de la part variable (IPR base 100%)

	Poids	DIS	AIS	BPS	CPL	IBS	MCS
Performance individuelle	40,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Performance ESG	10,00%	135,60%	135,60%	135,60%	135,60%	135,60%	135,60%
Performance économique	50,00%	150,00%	99,97%	150,00%	150,00%	86,64%	150,00%
Total	100,00%	128,56%	103,55%	128,56%	128,56%	96,88%	128,56%
Multiplicateur Groupe		114,13%	114,13%	114,13%	114,13%	114,13%	114,13%
Total rémunération variable		146,73%	118,18%	146,73%	146,73%	110,57%	146,73%

Evolution de la rémunération variable de 2025 (sur résultats de 2024) souhaitée par le Groupe

- La Direction du Groupe souhaite faire de nouvelles évolutions de la rémunération variable et ceci après une première évolution pour la rémunération variable de 2024 (sur les résultats de 2023) qui diminuait le coefficient multiplicateur Groupe de la façon suivante :


D Multiplicateur Groupe	
Indicateurs	Poids
Prise de commande Groupe (OI)	25%
Marge sur prise de commande Groupe en % (GMOI %)	25%
EBIT Groupe	25%
Cash Flow (OCF) Groupe	25%

Echelles des indicateurs OI, GMOI (%) et EBIT :
90% du budget ou au-dessous = 80%
100% du budget = 100%
120% du budget ou au-dessus = 120% (vs 110% du budget en 2022)

Echelle de l'indicateur OCF :
OCF à -2% du revenu budgété ou au-dessous = 80%
OCF au budget = 100%
OCF à **+3%** du revenu budgété ou au-dessus = 120% (vs +2% du revenu budgété en 2022)

- La Direction veut donc modifier dès cette année plusieurs critères et introduire des critères différents suivants les GBU toujours dans l'objectif de diminuer le montant de la part variable. Voilà ce que la Direction veut mettre en place pour la rémunération variable de 2025 (sur résultats de 2024) :

Structure de la remuneration variable (VCP)
--


A Performance individuelle	
Objectifs individuels	40%
+	
B Performance ESG (*)	
Objectifs ESG Groupe	15%
+	
C Performance économique	
Objectifs économiques	45%
×	
D Multiplicateur Groupe (80 - 120%)	
Indicateurs économiques	100%
OI Groupe	1/4
GMOI % Groupe	1/4
EBIT Groupe	1/4
OCF Groupe	1/4
PERFORMANCE TOTALE (**) = (A + B + C) x D	
 L'objectif RSE passe de 10% à 15% mais surtout il ne pourra pas dépasser 120% alors qu'il pouvait atteindre 150% auparavant	

> **Application, en 2024, de mesures spécifiques aux GBU LAS, SIX et TAS pour la part économique**

- Poids de l'EBIT fixé à 25 % vs 11,25 % pour les autres GBU / entités du Groupe
- Poids du % de GMOI fixé à 6,66 % vs 11,25 % pour les autres GBU / entités du Groupe
- Poids de l'OI fixé à 6,67 % vs 11,25 % pour les autres GBU / entités du Groupe
- Poids de l'OCF fixé à 6,67 % vs 11,25 % pour les autres GBU / entités du Groupe
- Déclenchement de la part de rémunération variable relative à l'objectif d'EBIT GBU subordonné à l'atteinte de 100% de cet objectif d'EBIT (100% de niveau de performance en cas d'atteinte à 100 % et 150% en cas d'atteinte à 110%)
- Parts de rémunération variable au titre de la performance RSE et de la performance individuelle plafonnées à 100 % en cas de non atteinte de l'objectif d'EBIT GBU.

> **Plafonnement, en 2024, de la performance globale en cas d'EBIT du Groupe inférieur au budget**

- Plafonnement des rémunérations variables à 100% si l'EBIT Groupe 2024 est inférieur au budget.



- **Introduction de critères spécifiques suivant les GBU qui rompt ainsi avec le principe de solidarité au sein du Groupe. Cette année les mauvais élèves sont LAX, SIX et TAS mais quels seront les mauvais élèves les années suivantes ? Pourquoi pas DIS.**
- **Plafonnement à 100% de la rémunération variable si l'EBIT du Groupe 2024 est inférieur au budget et ceci quelque soit le résultat de la performance individuelle, de la performance économique de la GBU et de la performance du critère RSE du Groupe**

⇒ La **CFDT** a déjà demandé le retrait de ce projet qui s'ajoute à un ensemble de mesures injustes créant toutes les conditions d'une colère et d'une démotivation des salariés.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants **CFDT**.

Meudon	Gémenos	La Ciotat Sophia/Meyreuil	Tours	Pont-Audmer	DSC référent
					
Nasser JAVANROOD	Alain FERULLO	Arnaud BOURREE	Sébastien CORBIN	Sébastien BOIVIN	Thierry CHANTRE

Vous pouvez également nous contacter aux adresses suivantes :

- Pour Meudon : CFDT-Thales-DIS-Meudon@thalesgroup.com
- Pour La Ciotat : CFDT-Thales-DIS-LaCiotat@thalesgroup.com
- Pour Tours : CFDT-Thales-DIS-Chambray@thalesgroup.com
- Pour tous les sites : CFDT_THALES_DIS_FRANCE@thalesgroup.com

Si vous souhaitez exprimer votre avis et que celui-ci soit pris en compte : [Rejoignez la CFDT](#).



L'ADHÉSION

c'est **SERVICES** compris !



REJOIGNEZ-NOUS !



Les personnes ne désirant plus recevoir d'email d'information de la **CFDT** DIS peuvent se désinscrire en cliquant sur le lien suivant : [Demande de désinscription](#)