

4. Part Variable



Autre Point en lien avec les salaires, les part Variables !

⇒ Elles seront nominalement versées en mars, mais voici quelques éléments pour vous informer de ce à quoi vous attendre :

Rappel des évolutions du mode de calcul :

2010/2014

- Une rémunération variable qui équilibrait le collectif par rapport à l'individuel et qui se traduisait par une part individuelle à hauteur de 50 % et une part collective à 50 %.
- A cette période, une analyse est menée pour simplifier le dispositif de rémunération variable et mettre ainsi en cohérence des indicateurs identiques pour chacune des sociétés.

2015

- Mise en place pour les NR12 d'un multiplicateur Groupe et renforcement de la part individuelle plus forte (60%) par rapport à la part collective (40%)
- A cette date, pour le reste de la population éligible, la rémunération variable se répartit toujours de la manière suivante : 50 % individuelle et 50 % collective.

2017

- Extension du système part individuelle (60%) / part collective (40%) et multiplicateur Groupe à l'ensemble de la population éligible.

2018

- Dans le cadre de la recherche de simplification du dispositif de rémunération variable et afin de permettre plus de cohérence et de visibilité pour les salariés d'une même société, le multiplicateur installé depuis 2015 se voit simplifié par la prise en compte d'un seul scénario par GBU (remontée des indicateurs financiers au niveau GBU et non plus en fonction des BL).

⇒ **Et ce n'est pas fini, car pour 2021, l'ensemble évolue encore :**

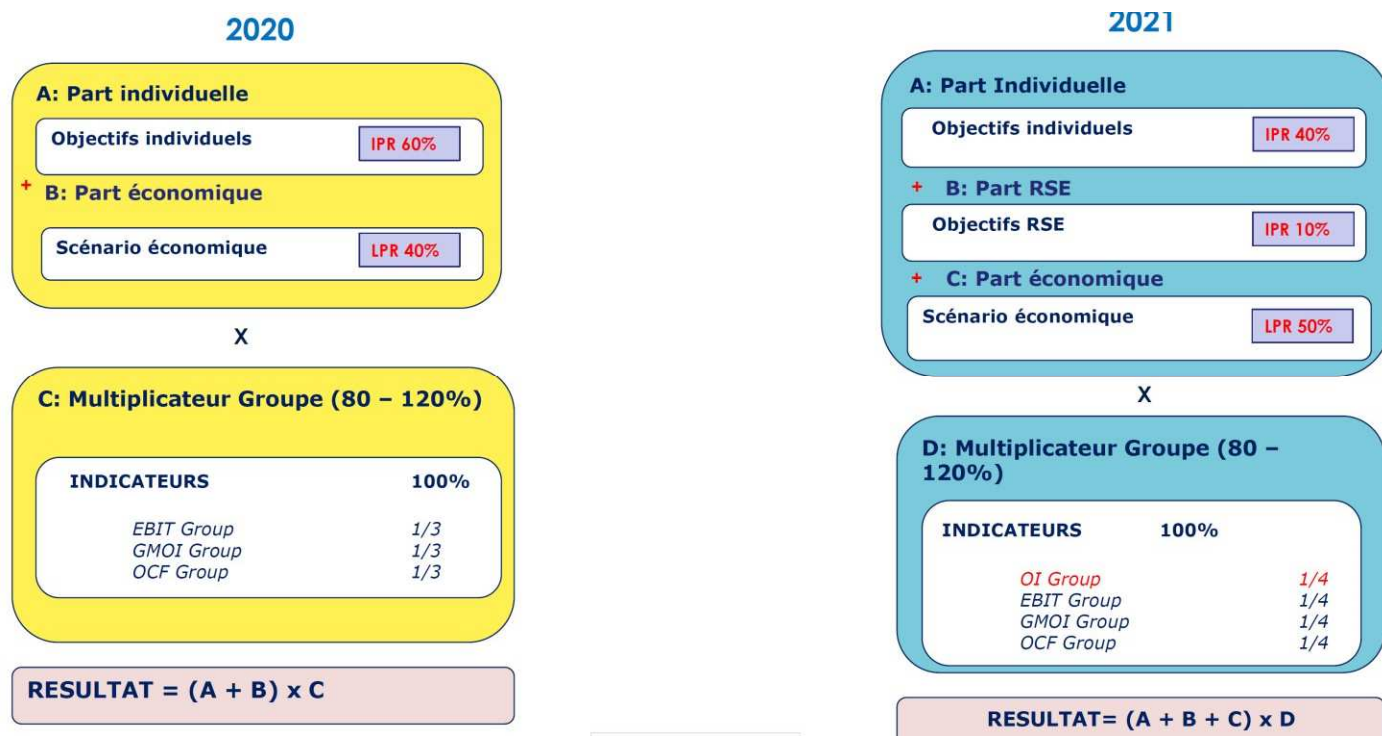
Evolution 2021

Appliquer sur l'exercice 2021 à tous les salariés éligibles une part individuelle égale à 40% et une part économique égale à 60% avec maintien du multiplicateur Groupe

Objectifs

- faire prévaloir la solidarité
- Mettre en cohérence la structure de part variable Thales avec le marché (une étude comparative a montré que la plupart des grands groupes appliquent une part économique supérieure à 50%.

La nouvelle formule de calcul est composée comme suit :



Et pour le bilan 2020 les résultats sont les suivants :

Groupe Thales 2020

	Poids	% Atteinte
EBIT	33.33%	0.0 %
GMOI	33.33%	33.23%
OCF	33.33%	114.43%
Multiplicateur		0,9081

GBU LAS 2020

	Poids	% Atteinte
EBIT	25%	0.0 %
OI	25%	58.07%
GMOI %	25%	86.37%
OCF	25%	0.0%
TOTAL		36.11%

Vous l'aurez compris en voyant ces résultats, la partie B « économique » n'est atteinte qu'à 36% dans LAS et ce malgré de bons résultats !

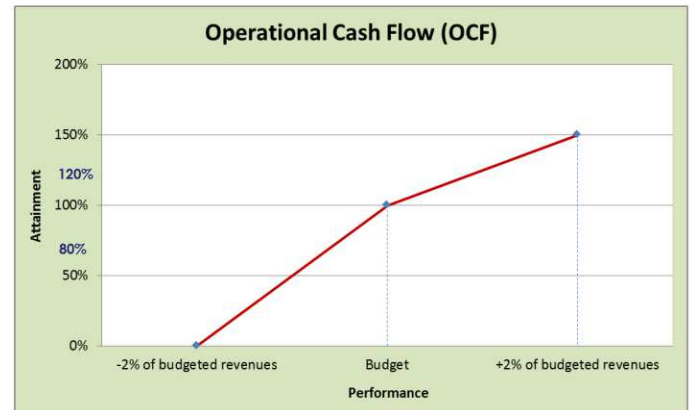
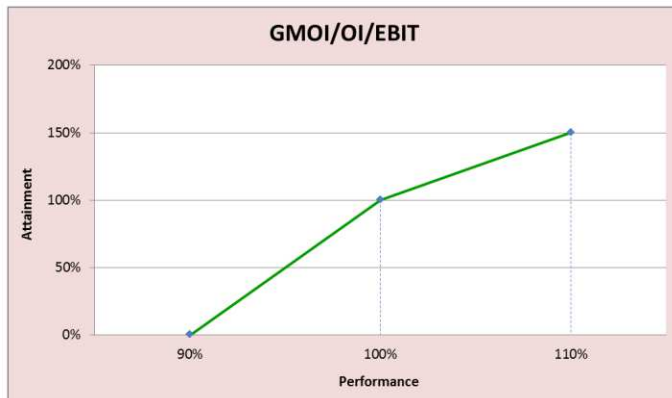


Donc en considérant que vos objectifs individuels sont atteints à 100%, vous toucherez au mieux 67% de la part variable !

Petite chose à savoir :

Le pourcentage des objectifs pour la part variable n'est pas le reflet proportionnel du résultat.

La fourchette selon l'indicateur du résultat est comme ci-dessous :



Sinon Plus précisément, qu'est-ce que le RSE qui vient s'ajouter en 2021 ?

RSE / 10% de la RV

4 piliers de la stratégie RSE du Groupe ont été déclinés en objectifs obligatoires, correspondant à la déclinaison annuelle d'un objectif Groupe de moyen-terme ou pluri-annuel

2,5 % par objectif

1. Diversité et Inclusion

Objectif MT : proportion de femmes LR 10 à 12 : 20 % en 2023

2. Conformité : lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Objectif pluri-annuel : Formation de 100% populations exposées

3. Santé et sécurité au travail

Objectif MT : - 30% du taux de fréquence des accidents avec arrêt (Tf1 Thales) en 2023 vs. 2018

4. Changement climatique & stratégie Bas Carbone *

4.1 Emissions directes opérationnelles

Objectif MT : - 20% émissions opérationnelles directes de gaz à effet de serre (eq. CO₂) en 2023 vs. 2018

4.2 Emissions indirectes

Objectif MT : - 7% émissions indirectes de gaz à effet de serre (eq. CO₂) en 2023 vs. 2018

Les 4 piliers de la stratégie RSE

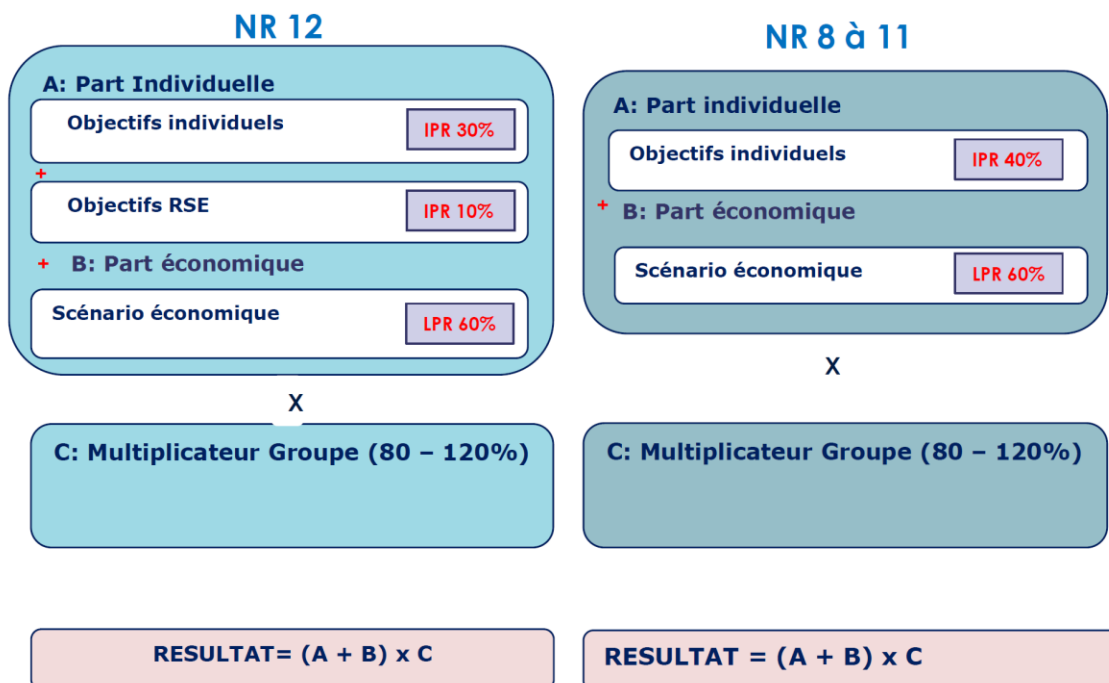
Proportion de femmes LR 10 à 12	
Objectif Groupe Proportion de femmes LR 10 à 12 en 2023 : 20 %	Jalon annuel 2021 : 18,66% <i>En référence à la situation 2020 : 18% de femmes LR 10 à 12</i>
Formation à la lutte contre la corruption et trafic d'influence des populations exposées	
Objectif Groupe Formation de 100 % population exposée i.e. • Formation initiale dans les 6 mois de la prise de fonctions • Action de formation (refresh) tous les deux ans	Objectif 2021 • Formation de 100 % des salariés ayant pris en charge des fonctions exposées (mutation ou recrutement) entre le 1/01/2021 et le 30/06/2021 • Nouvelle action de formation dispensée au plus tard au 31 décembre 2021 au profit de tous les salariés appartenant à une population exposée et ayant bénéficié d'une formation initiale avant le 31 décembre 2019
Réduction du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (Tf1 Thales)	
Objectif Groupe Objectif 2023 : - 30% sur le Tf1 (*) Soit Tf1 < 1,55	Jalon annuel 2021 - 10% sur le Tf1 (*) Soit Tf1 < 2,0 <i>En référence au Tf1 2018 des salariés du Groupe : 2,22</i>
Objectif Changement climatique & Stratégie Bas Carbone	
Réduction des <u>émissions opérationnelles directes</u> de gaz à effet de serre (eq. CO ₂)	
Réduction des <u>émissions indirectes</u> de gaz à effet de serre (eq. CO ₂)	

Et oui, après cette lecture vous vous dites qu'à titre individuel vous n'allez rien pouvoir faire !...

En tout cas la plupart d'entre vous, car ces objectifs sont hors de votre portée ou tout du moins tout repose sur nos dirigeants et la détermination à mettre en œuvre les projets et moyens pour parvenir à ces ambitieux objectifs.

Fort heureusement, pour le moment, la partie RSE n'est pas imputable à l'ensemble des LR.

En conséquence, la formule 2021 à Elancourt est quelque peu différente, mais pour combien de temps ?



Avec toutes ces modifications, l'intensification de la partie scénario économique au détriment des objectifs individuels, on se rend bien compte que dans l'avenir, la part variable tendra forcément à baisser.

En effet votre valorisation dépendra d'éléments que vous ne maîtrisez plus, d'objectifs fixés par des dirigeants soumis aux volontés des actionnaires !