

Evolutions des rémunérations variables

La Direction du Groupe souhaite faire, cette année encore, de nouvelles évolutions de la rémunération variable dans le seul but de diminuer le coefficient multiplicateur Groupe qui a un impact direct sur les rémunérations variables des salariés.

Evolution du coefficient multiplicateur Groupe

- 2022 : 114,13 %
- 2023 : 110,10 %
- 2024 : 107,06 %
- 2025 : 104.62 %
- 2026 : Il est grand temps de stopper l'hémorragie, sinon à ce rythme le coefficient sera bientôt < 100 %

Structure de la rémunération variable

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	

> Maintien de la structure de rémunération variable (45/15/40)

- ✓ 40 % part individuelle objectifs individuels (0-150%)
- ✓ 15% part RSE : trois objectifs alignés avec le pilier « Protect » du plan « Thales Towards 2030 » (0-120%)
- ✓ 45 % part collective/économique (0-150%)
- ✓ Application du multiplicateur Groupe (80-120%)

> Nouveaux scénarios économiques mis en oeuvre au sein de la GBU CDI pour l'année 2026 (GBU & BLs)

> Maintien de la règle du Plafonnement du niveau d'atteinte de la performance globale à 100% en cas d'EBIT Groupe < budget

Concernant la GBU et les BLs DIS, l'indicateur OI est remplacé par le CA et l'indicateur GMOI par la marge commerciale en %



- L'objectif lié à la gestion des stocks dans la part économique des sociétés et du Groupe est maintenu pour 2026
- Maintien pour 2026 de la règle sur le plafonnement à 100% de la rémunération variable si l'EBIT du Groupe est inférieur au budget et ceci quel que soit le résultat de la performance individuelle, de la performance du critère RSE du Groupe et de la performance économique de la GBU et des BL

A Performance individuelle

QUOI	En dessous des attentes	Proche des attentes	Totalement en ligne avec les attentes	Au-delà des attentes
Références IPR	0 - 80	85 - 95	100 - 110	115 - 150

COMMENT

Au-delà des attentes	+ 10 ou plus*
Totalement en ligne avec les attentes	= ou + 5
Proche des attentes	- 5 ou 10
En dessous des attentes	- 10 ou plus

* Dans la limite de 150% pour l'IPR

Les fourchettes d'IPR sont données à titre indicatif.

Le manager peut proposer un IPR en dehors de la fourchette si cela est justifié.

B Performance ESG

SOCIÉTÉ | PASSEPORT IA ET CYBERSÉCURITÉ (5%)

OBJECTIFS 2026

- 50% des LR8 à 12 sensibilisés à l'intelligence artificielle chez Thales au travers du Passeport IA
- +20% de remédiation des réseaux gérés par l'entreprise (BMN) pour atteindre environ 61 % des BMN sécurisés

MÉTHODE DE CALCUL

1. Passeport IA Thales

- Zéro en dessous de 45% des LR 8 à 12 formés
- 100% si 50% des LR 8 à 12 formés, progression linéaire de 45% à 50%
- Pas de bonus supplémentaire lié à la superperformance

2. BMN Cybersécurité

Sous réserve du maintien de l'évaluation de la cybersécurité des BMN $\geq 90\%$

- Zéro si +0% des BMN utilisent pleinement les nouveaux services
- 100% si $\geq +20\%$ des BMN utilisent pleinement les nouveaux services: progression linéaire de 0% à 100%
- Bonus supplémentaire, de 100% à 140%, si le nombre de BMN exposés sur Internet surveillés par les SOC $\geq 50\%$; progression linéaire de 50% à 100%

PLANÈTE | CHANGEMENT CLIMATIQUE (5%)

OBJECTIF 2026

150 fournisseurs ayant des plans d'action alignés avec les Science-base Targets intégrés dans l'outil de suivi des émissions carbone de Thales

MÉTHODE DE CALCUL

- 0% si <135 fournisseurs alignés SBT intégrés
- 100% si 150 fournisseurs alignés SBT intégrés; progression linéaire de 135 à 150
- 120% si 165 fournisseurs alignés SBT intégrés; progression linéaire de 150 à 165

COLLABORATEURS | MIXITÉ FEMMES – HOMMES (5%)

OBJECTIF 2026

22,6% de femmes dans des postes de niveaux de responsabilité LR9 au 31 décembre 2026

* Fin 2025 : 21,77 % de femmes parmi les LR9

MÉTHODE DE CALCUL

+ 0,8 pts* = 100% de l'objectif

- 0% en dessous de 22,35 % de femmes parmi les LR9 (70% de l'objectif atteint)
- 90% à 22,51 % de femmes parmi les LR9 (80% de l'objectif atteint)
- 100% à 22,60 % de femmes parmi les LR9 (100% de l'objectif atteint)
- 120% au-dessus 22,72 % de femmes parmi les LR9 (115% de l'objectif atteint)

- Introduction d'un objectif lié à la sensibilisation à l'intelligence artificielle au travers du Passeport IA pour les salariés LR8 à LR12. C'est le seul objectif RSE pour lequel les salariés peuvent agir
- Introduction d'un nouvel objectif de femmes dans les postes de niveau de responsabilité LR9 au 31 décembre 2026 (22,6%)

Echelles

Scenarios

SCENARIO GBU		
	Objectifs	Poids
GBU	Revenu ex GBU	15%
GBU	EBIT	15%
GBU	Marge commerciale %	5%
GBU	Cash Flow (OCF)	5%
GBU	Stocks	5%

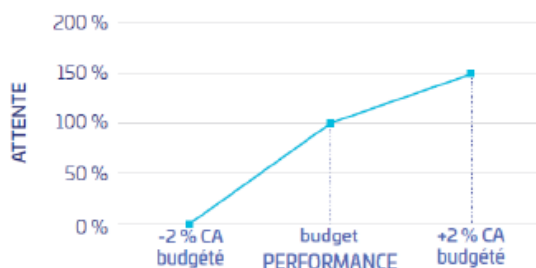
SCENARIO BL (IBS – MCS – PAY)		
	Objectifs	Poids
GBU	Cash Flow (OCF)	5%
GBU	Stocks	5%
GBU	Marge commerciale %	5%
BL	Revenu ex BL	15%
BL	EBIT	15%

SCENARIO BL (CPS - CSP)		
	Objectifs	Poids
BL	Revenu ex BL	25%
BL	EBIT	20%

Échelle applicable à :
EBIT – OI – GMOI % – Encaissements



Échelle applicable à : OCF



Échelle applicable à :
STOCKS



➤ Scénario GBU

- Le poids du revenu ex GBU et de l'EBIT passe de 11.25% en 2025 à 15% en 2026
- Le poids du la marge commerciale % passe de 11.25% en 2025 à 5% en 2026
- Le poids du cash flow (OCF) passe de 5.65% en 2025 à 5% en 2026
- Le poids du stock 5.6% en 2025 à 5% en 2026

➤ Scénario BL (IBS, MSC et PAY)

- Le poids du revenu ex BL et de l'EBIT passe de 11.25% en 2025 à 15% en 2026
- Le poids du la marge commerciale % passe de 11.25% en 2025 à 5% en 2026
- Le poids du cash flow (OCF) passe de 5.65% en 2025 à 5% en 2026
- Le poids du stock 5.6% en 2025 à 5% en 2026

➤ Scénario BL (CPS et CSP)

- Changement complet de structure avec poids associés
- Pas d'objectif GBU

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	12,5%
Stocks Groupe	12,5%

Echelle sur les indicateurs OI, GMOI (%) et EBIT:

90% de la cible ou en-dessous = 80%
 100% de la cible = 100%
 120% de la cible ou au-dessus = 120%

Echelle sur l'indicateur OCF:

OCF cible -2% du CA budgété ou en-dessous = 80%
 OCF cible = 100%
 OCF cible + 3% du CA budgété ou au-dessus = 120%

Echelle sur l'indicateur Stocks:

Stock à fin 2025 > 110% stocks cible = 80%
 Stock à fin 2025 = stocks cible = 100%
 Stock à fin 2025 < 92,5 % stocks cible = 120%

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
					
Jean Michel RAVON	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](#)