

Des résultats 2025 positifs pour les actionnaires, mais c'est la douche froide pour les salariés !

- Les résultats 2025 sont rassurants sur la bonne santé de notre entreprise, mais la redistribution aux salariés fait tousser, à cause d'indicateurs Groupe trop hauts malgré nos alertes tout au long de l'année.
- **FO** a demandé et obtenu une révision du calcul de la part variable des vendeurs (SIP) pour 2025 et 2026 et redemande à la Direction une compensation financière sur le STIP pour l'année 2025.
- La part Groupe de l'Intéressement ne devrait pas non plus être au rendez-vous.

STIP : une part groupe à 72%...

Les objectifs étant trop ambitieux, les indicateurs de la part Groupe du STIP n'ont pas atteint la cible de 100%. La Direction ne peut plus annoncer de Management Call positif pour pallier ce résultat décevant et tirer vers le haut le niveau de STIP...

Calcul du STIP Part Groupe

Indicateurs	Objectifs 2025 Min / Cible / Max	Poids	Résultats Groupe	Résultats STIP
Croissance organique des ventes du groupe	7% / 10,5% / 14%	35%	8,9%	19%
EBITA ajusté / CA Groupe	+0,5pt / +0,9pt / +1,3pt	25%	+0,5pt	0%
Cash Conversion Rate	85% / 100% / 115%	10%	111,3%	17,5%
Schneider Sustainability Impact (SSI)	7,76 / 8,88 / 10	20%	8,86	19,6%
Net Satisfaction Score (NSS)	+1pt / +3pts / +5pts	10%	+4,3pts	16,5%
TOTAL STIP Part Groupe				72,7%

SIP : Nouvelles règles de calcul en 2026

En 2025, la Direction s'était engagée à revoir les critères de performance du SIP afin de mieux prendre en compte les réalités du terrain et les attentes des vendeurs.

Un an plus tard, la nouvelle structure de calcul applicable en 2026 présente une évolution positive... mais c'est « une amélioration... mais pas une révolution ».

Le nouveau calcul du SIP valorise toujours la performance collective avec néanmoins une meilleure reconnaissance individuelle : +10% par rapport à 2025.

Mais FO restera vigilant : les actions de prescription locale doivent être pleinement valorisées, sans pénaliser les équipes qui travaillent au plus près des clients.

Intéressement Part Groupe : peu de beurre dans nos épinards...

Avec encore une fois, des objectifs trop élevés malgré les très bons résultats, l'intéressement restera faible. Selon nos calculs basés sur les objectifs donnés au marché, notre estimation d'intéressement 2025 payé en 2026 sera **autour de 1,9%**. Espérons que la part Locale remonte ce mauvais score groupe !

FO redemande à la Direction un versement exceptionnel d'intéressement pour remercier les salariés, mais aussi et surtout de proposer des objectifs 2026 adaptés au marché.

La Direction doit garder les salariés engagés et motivés grâce à une redistribution en cohérence avec leurs performances et les résultats de l'entreprise !



Positive 2025 results for shareholders, but it's a cold shower for employees!

- The 2025 results are reassuring about the good health of our company, but the redistribution to employees is causing coughing, because of Group indicators that are too high despite our warnings throughout the year.
- **FO** has requested and obtained a revision of the calculation of the variable part of salespeople (SIP) for 2025 and 2026 and is again asking the Management for financial compensation on the STIP for 2025.
- The Group's share of profit-sharing is not expected to be there either.

STIP: a group share at **72%...**

As the objectives were too ambitious, the indicators on the part of the STIP Group did not reach the target of 100%. The management can no longer announce a positive management call to compensate for this disappointing result and raise the STIP level...

Calculation of the STIP Group Share

Indicators	2024 Goals Min / Target / Max	Weight	Group results	STIP Results
Group organic sales growth	7% / 10.5% / 14%	35%	8.9%	19%
Adjusted EBITA / Group sales	+0.5pt / +0.9pt / +1.3pt	25%	+0.5pt	0%
Cash Conversion Rate	85% / 100% / 115%	10%	111.3%	17.5%
Schneider Sustainability Impact (SSI)	7.76 / 8.88 / 10	20%	8.86	19.6%
Net Satisfaction Score (NSS)	+1pt / +3pts / +5pts	10%	+4.3pts	16.5%
TOTAL STIP Part Group				72.7%

SIP: New calculation rules in 2026

In 2025, the Management had committed to reviewing the SIP's performance criteria in order to better take into account the realities on the ground and the expectations of sellers.

One year later, the new calculation structure applicable in 2026 shows a positive development... But it is "an improvement... but not a revolution".

The new SIP calculation still values collective performance with, however, better individual recognition: +10% compared to 2025.

But FO will remain vigilant: local prescription actions must be fully valued, without penalising the teams that work as close as possible to customers.

Group Share profit-sharing: little butter in our spinach...

Once again, with objectives that are too high despite the very good results, profit-sharing will remain low. According to our calculations based on the objectives given to the market, our estimate of 2025 **profit-sharing paid in 2026 will be around 1.9%**. Let's hope that the local share will recover this bad group score!

FO is once again asking the Management for an exceptional profit-sharing payment to thank the employees, but also and above all to propose 2026 objectives adapted to the market.

Management must keep employees engaged and motivated through redistribution consistent with their performance and the company's results!

