

02/2025

Les critères que nous avons proposés :

1^{er} Critère : Résultat Brut d'Exploitation (RBE) au lieu du Résultat Courant Avant Impôt (RCAI).

Pourquoi le RBE ?

Car, il mesure directement la richesse créée par l'activité et l'engagement des salariés, sans être influencé par des éléments comptables (amortissements, provisions) ou financiers (charges d'intérêts)

2^{ème} critère : Bien être des salariés. Cela pourrait être :

- **Le taux absentéisme** : un indicateur clé de l'engagement et de la satisfaction des salariés. Un taux en baisse reflète une meilleure qualité de vie au travail.
- **Le taux du Turn-Over** : une faible rotation du personnel signifie une meilleure fidélisation, un climat de travail sain et une attractivité renforcée.
- **La formation** (en évolution de budget ou en nombre heures formation) : la montée en compétences est essentielle pour l'adaptabilité et la performance des équipes. Un budget ou des heures de formation en hausses montrent un engagement en faveur du développement professionnel.
- **Le taux de transformation des contrats en alternance** : un bon taux traduit l'investissement de l'entreprise dans l'intégration des jeunes talents et leur évolution en CDI.

3^{ème} critère : le NPS

4^{ème} critère : le Risque (évolution/budget)

Enfin nous demandons, comme pour le Directoire, une enveloppe bonus sur la création de valeur Core Tier One (CET1) organique annuel. Cela représente notre capacité à mettre en réserve une partie de notre bénéfice et donc de renforcer nos fonds propres.