

# Information et Consultation du CSEC sur le projet d'évolution de l'entretien annuel d'appréciation de la performance

## Objectif de Stellantis :

Renforcer le lien avec la performance individuelle.

Cela commence par un meilleur alignement des objectifs individuels avec les priorités de l'entreprise.

Mieux intégrer nos valeurs et nos comportements dans la manière dont nous obtenons les résultats.

Créer davantage de transparence par la définition des objectifs dans le système One HR, afin de les suivre tout au long de l'année.

## Qu'est-ce qui change en 2026 ?

- Alignement et cascading dans la définition des objectifs
- Mesure des objectifs (numérique uniquement)
- Révision des valeurs et des comportements
- Une évaluation globale de performance unique (échelle à 5 niveaux)
- Évaluation de la performance & SAIP
- OneHR

## À quoi s'attendre ?

- Priorités clés de l'entreprise définies par le Senior Leadership Team (SLT)
- Déclinaison des priorités des divisions en objectifs individuels
- Intégration des valeurs et des comportements dans les processus RH



1

## Alignement et cascading des objectifs

- Tous les objectifs individuels doivent être alignés sur les priorités de l'entreprise: **(AOI, FCF, Qualité, Part de marché)**
- Déploiement en cascade top-down : objectifs du manager → objectifs individuels.
- Recommandation : 2 à 4 objectifs maximum, directement reliés aux priorités business.
- Objectifs mesurables avec seuils clairement définis.

3

## Feedback

**Nouvelle évaluation intégrant** comment les résultats sont atteints:

- Agilité
- Responsabilité
- Ambition

**Ces comportements:**

- complètent l'atteinte des objectifs
- influencent la note globale de performance
- apportent plus de cohérence et d'équité dans l'évaluation

2

## Evaluation de la performance

**Nouveau modèle 2026**

- Seuil minimum : 50 % (déclenchement du SAIP)
- Seuil maximum : 100 % (atteinte complète)
- Seuil maximum plus ambitieux et aligné top-down
- Résultat < 50 % = objectif non atteint

**Critères d'évaluation:**

- 4 objectifs pondérés maximum
- Introduction d'une évaluation globale unique
- Échelle d'évaluation passage de 4 à 5 niveaux
- Intégration des résultats + comportements dans l'évaluation
- Alignement direct avec la rémunération variable



1. Exceptionnel
2. Dépasse les attentes
3. Répond aux attentes
4. Répond partiellement aux attentes
5. En-dessous des attentes

4

## SAIP

**Structure maintenue :** Entreprise / Région / Individuel

- Pondérations ajustées pour renforcer le lien avec la performance régionale
- Calcul individuel basé sur les résultats des objectifs
- Note globale de performance (coefficient)

**Principales évolutions :**

- Lien renforcé entre performance globale et rémunération
- Majoration pour top performers (125-150 %)
- Paiement plafonné si performance entreprise < 50 %



**Coefficient de performance (impact SAIP)**

- 1 = 150 %
- 2 = 125 %
- 3 = 100 %
- 4 = 50 %
- 5 = 0 %

# Fixation des objectifs



# Fixation des objectifs – Vue d’ensemble

- Le processus de définition des objectifs individuels doit garantir **l’alignement avec les priorités de l’entreprise**, à travers des **attendus quantifiables**.
- Pour assurer une **évaluation cohérente et transparente**, chacun des objectifs comporte une description claire, une pondération, une méthode de suivi et des seuils d’atteinte minimum et maximum.



## OBJECTIFS INDIVIDUELS >

## Schéma de principe et configuration dans One HR

Objectif	Alignement	Description	Pondération	Mesuré en	Seuils	
1	Priorité de l’entreprise	Description	Poids %	Pourcentage		
2	Priorité de l’entreprise	Description	Poids %	Valeur (euros)	Seuil minimum	Seuil maximum
3	Priorité de l’entreprise	Description	Poids %			
4	Priorité de l’entreprise *	Description	Poids %	Nombre / unités		
	*ou autre objectif		Total 100%			

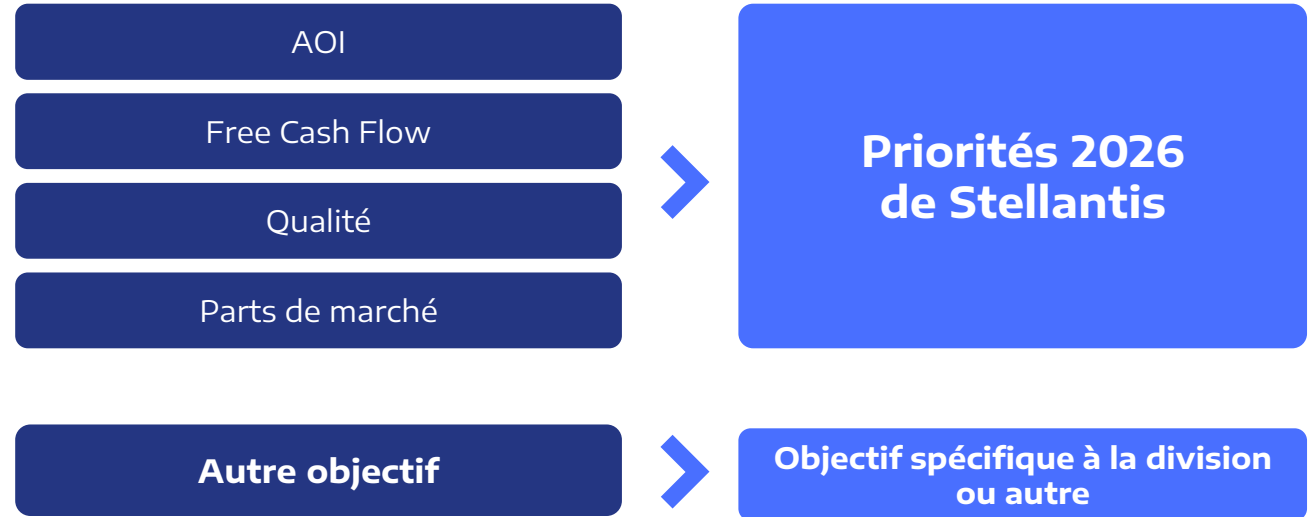
\*Les objectifs individuels visent à s’aligner sur les objectifs des régions et divisions, tout en permettant de prendre en compte d’autres priorités organisationnelles pertinentes lorsque cela est approprié.

# Alignement et cascading des objectifs



## Alignement des objectifs

Pour 2026, tous les objectifs individuels doivent être directement alignés sur l'une des quatre priorités de l'entreprise : AOI, Free Cash Flow, Qualité et Parts de marché. Cela garantit une focalisation claire, un alignement renforcé et une responsabilité collective dans l'atteinte de nos résultats.



## RECOMMANDATION

Les collaborateurs devraient avoir au moins 2 à 3 objectifs alignés sur les priorités de l'entreprise.

## Cascading des objectifs

Afin de renforcer l'alignement, les objectifs individuels seront déployés en cascade dans toute l'organisation. Les managers partageront leurs objectifs et les collaborateurs aligneront les leurs en fonction de leur rôle et de leur périmètre.

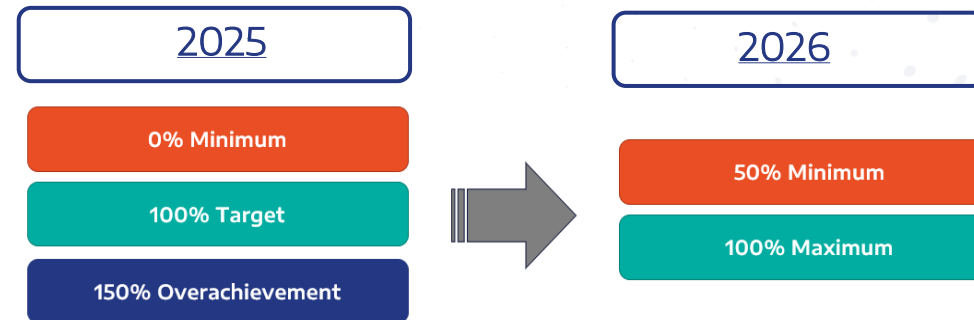
Les objectifs de chaque niveau doivent être directement reliés au niveau supérieur afin de créer une visibilité claire entre la contribution individuelle et les priorités business.

# Evolution des seuils



En 2026, le standard d'évaluation de l'atteinte des objectifs revient sur 2 seuils :

- Un seuil d'atteinte minimum, qui valorise la performance à 50%
- Un seuil d'atteinte complète à 100%



## OBJECTIFS INDIVIDUELS

Obj	Alignment	Pondération	Minimum	Maximum
1	Priorité de l'entreprise	Poids%	Seuil minimum 50%	Seuil maximum 100%
2	Priorité de l'entreprise	Poids %		
3	Priorité de l'entreprise	Poids %		
4	Priorité de l'entreprise *	Poids %		
		<b>Total 100%</b>		

### SEUIL MAXIMUM

- Le seuil maximum exprime une exigence élevée
- Il est induit par le cascading piloté par la ligne managériale
- Il représente le niveau attendu pour une réalisation complète ou dépassée.

### SEUIL MINIMUM

- Il représente le niveau de réalisation minimum acceptable pour déclencher la SAIP.
- Si ce seuil n'est pas atteint, l'objectif sera considéré comme non réalisé. Il sera comptabilisé à 0%.
- Il est défini avec rigueur et conscience, de façon à traduire une véritable progression, et non un point de départ.
- aligné avec la définition en cascade des objectifs de l'organisation.

# Evaluation annuelle de la performance individuelle



# Évaluation de fin d'année – Individuelle

## SYSTÈME ACTUEL

### Rémunération aux résultats

- 4 objectifs de performance pondérés
- Choix libre des objectifs
- Seuils : Minimum (0 %), Cible (100 %), Sur-performance (150 %)
- Une performance globale évaluée sur une échelle à 4 niveaux
- SAIP calculé en pourcentage du résultat

1. Dépasse les attentes

2. Répond aux attentes

3. Répond partiellement aux attentes

4. En-dessous des attentes

## NOUVEAU

### Rémunération liée à la performance (résultats et comportements)

- 4 objectifs de performance pondérés
- Objectifs alignés sur les 4 priorités clés de l'entreprise
- Seuil minimum (50 %) et maximum (100 %)
- Feedback sur les comportements
- Une échelle à 5 niveaux
- Une évaluation globale unique ( et coeff SAIP)

1. Exceptionnel

2. Dépasse les attentes

3. Répond aux attentes

4. Répond partiellement aux attentes

5. En-dessous des attentes

# Feedback sur les comportements



- Dans la nouvelle stratégie de gestion de la performance, nous ne considérons pas uniquement ce que les collaborateurs ont réalisé, mais aussi comment ils ont obtenu ces résultats. **Nos trois comportements révisés- Agilité, Responsabilité et Ambition** – reflètent les valeurs Stellantis et guident la manière dont les résultats sont obtenus tout au long de l’année .Ces comportements seront utilisés lors de l’évaluation de fin d’année.

**La définition des nouveaux comportements** est le résultat d’un effort collectif, nourri par une large collaboration au sein de l’organisation et les contributions du Senior Leadership Team, aboutissant à l’identification de trois comportements clés.



## VALEURS DE STELLANTIS

<p><b>LES CLIENTS D’ABORD</b></p> <p>Nous plaçons nos clients au cœur de toutes nos activités</p>	<p><b>UNE ÉQUIPE IMPLIQUEE</b></p> <p>Nous aimons travailler ensemble et nous sommes très impliqués</p>	<p><b>UNE FORCE MONDIALE, UNE FIERTE LOCALE</b></p> <p>Nous sommes une entreprise internationale solidement ancrée au niveau régional</p>
---	---	---



## COMPORTEMENTS CHEZ STELLANTIS

<p><b>AGILITÉ</b></p> <p>Nous anticipons, apprenons et nous adaptons, rapidement</p>	<p><b>RESPONSABILITÉ</b></p> <p>Nous travaillons dans un esprit de transparence et d’appropriation</p>	<p><b>AMBITION</b></p> <p>Nous accueillons le changement avec courage pour bâtir notre avenir</p>
--	--	---

Les valeurs et comportements précédents					
We Are Customer Centric	WE... hold ourselves <b>ACCOUNTABLE</b>	<b>UNDERSTAND</b> current and anticipate future needs	<b>LISTEN</b>	<b>LEARN</b> constantly	have an <b>OWNERSHIP MINDSET</b>
We Win Together	WE... demand the <b>BEST OF OURSELVES</b>	are passionate about <b>PERFORMANCE</b>	are a <b>MERITOCRACY</b>	<b>COLLABORATE</b> through respect, trust and openness	<b>BUILD</b> each other <b>UP</b>
We Are Agile & Innovative	WE... are <b>ADAPTABLE</b>	are <b>RESILIENT</b>	have the courage to be <b>DISRUPTIVE</b>	focus on <b>SPEED &amp; EFFICIENCY</b>	drive <b>SIMPLICITY</b>
We Care For The Future	WE... embrace a <b>VISION</b>	are accountable for the <b>WELLBEING</b> & motivation of our teams	<b>TAKE ACTION</b> to make a better future	build <b>SUSTAINABILITY</b> inside and out	always act with <b>INTEGRITY</b>

EMBRACE THE POWER OF OUR DIVERSITY

# Comportements de Leadership

Comportement & Slogan	<b>AGILITÉ</b> L'agilité est la façon dont nous agissons face au changement et nous adaptons pour faire avancer le travail.	<b>RESPONSABILITÉ</b> La responsabilité, c'est la façon dont nous assumons notre travail et obtenons les résultats de la bonne manière.	<b>AMBITION</b> L'ambition est la façon dont nous élevons la barre pour augmenter l'impact de notre travail.
<b>Définition commune</b>	Nous nous projetons dans l'avenir, nous innovons, prenons des risques mesurés et ajustons nos priorités ou stratégies pour rester alignés sur ce qui aura un impact pour nos clients.	Nous assumons la responsabilité des résultats, communiquons clairement et à temps, respectons les décisions et les exécutons avec rigueur et intégrité afin de bâtir la confiance et la cohérence.	Nous nous fixons des objectifs audacieux, remettons en question le statu quo, et faisons lien entre le travail quotidien et les résultats significatifs qui créent de la valeur pour aujourd'hui et dans la durée.
<b>Contributeur individuel</b>	Anticipe les changements de priorités ou de contexte et adapte ses modes de travail pour rester aligné sur ce qui est pertinent pour le client.	Assume les engagements et les résultats en respectant les délais, en communiquant clairement et en corrigeant les problèmes de manière proactive et en équipe.	Élève les standards de performance individuels en prenant des initiatives, en développant ses capacités et en améliorant l'impact de son travail sur l'organisation.
<b>Manager</b>	Prépare l'équipe au changement en réajustant les priorités, en favorisant l'innovation et en prenant des décisions rapides pour améliorer l'expérience client.	Garantit la clarté, l'appropriation et le suivi des équipes en précisant les attentes, en supervisant les progrès et en corrigeant rapidement les manquements.	Elève la barre pour la performance de l'équipe en remettant en question le statu quo, en agissant pour le développement de ses collaborateurs pour obtenir de meilleurs résultats.
<b>Manager de managers</b>	Anticipe les tendances futures et les évolutions stratégiques, en positionnant l'organisation pour s'adapter à grande échelle et offrir de manière constante de la valeur aux clients.	Renforce l'appropriation collective et l'application des standards au sein de l'organisation, en permettant aux équipes de travailler ensemble, de rester impliquées et de produire des résultats cohérents.	Fixe des directives audacieuses et maintient un haut niveau de performance en investissant pour les capacités futures et en renforçant l'excellence dans la durée.

# Evaluation de la performance



## OBJECTIFS INDIVIDUELS

Objectif	Pondération	Minimum	Maximum	Résultat
1	Pondération %			Résultat
2	Pondération %	Seuil minimum 50%	Seuil maximum 100%	Résultat
3	Pondération %			Résultat
4	Pondération %			Résultat
	Total 100%	Commentaires du collaborateur		%

## COMPORTEMENTS OBSERVABLES

AGILITÉ	Réalisations, points forts et points à améliorer
RESPONSABILITÉ	Réalisations, points forts et points à améliorer
AMBITION	Réalisations, points forts et points à améliorer

Résultat global

1. Exceptionnel
2. Dépasse les attentes
3. Répond aux attentes
4. Répond partiellement aux attentes
5. En-dessous des attentes

Commentaires du manager

Commentaires du collaborateur

PREPARATION DE L'ÉVALUATION PAR LE COLLABORATEUR

# Evaluation de performance & échelle



## Evaluation globale de performance

Une évaluation globale de performance sera attribuée aux collaborateurs par leur manager. Elle reflète à la fois ce qui est livré (QUOI) et la manière dont les résultats sont atteints (COMMENT), en combinant l'atteinte des objectifs et la démonstration des comportements de leadership Stellantis. Cette approche garantit une évaluation équitable, cohérente et homogène de la performance au sein de l'entreprise.

## Echelle d'évaluation

Nous passons d'une échelle à 4 niveaux à une échelle à 5 niveaux afin de : créer une différenciation plus claire des performances, garantir des évaluations plus précises et cohérentes, nous aligner sur les pratiques des entreprises de référence. Ce changement renforce la justesse, la transparence et l'alignement avec notre modèle de rémunération liée à la performance.

### 1. Exceptionnel

- A obtenu des résultats exceptionnels, significativement au-delà des objectifs
- Elargit son action au-delà de ses missions initiales, exerce une influence forte sur les résultats, définit des nouveaux modèles.
- Par ses comportements et son leadership exemplaire, élève le niveau pour tous.

### 2. Au delà des attentes

- Les résultats sont très bons, les objectifs sont dépassés.
- Se distingue de ses pairs par une fiabilité et une qualité élevée de ses réalisations, qui s'inscrivent dans la durée
- Démontre des comportements de leadership qui exercent un impact positif sur son équipe et sur les résultats de l'entreprise.

### 3. Conforme aux attentes

- Est en phase avec les attendus de sa mission.
- Les objectifs sont atteints, d'une façon satisfaisante, parfois dépassés.
- Démontre des qualités de leadership et produit un travail rigoureux

### 4. Partiellement conforme aux attentes

- A obtenu certains résultats, mais incomplets dans plusieurs domaines
- Certains attendus de la mission sont remplis, mais la performance est inégale
- Démontre certaines qualités de leadership, mais quelques manquements limitent l'efficacité dans l'ensemble
- Des améliorations sont possibles avec le soutien et les actions de développement nécessaires dans certains domaines

### 5. En dessous des attentes

- Les missions et les objectifs ne sont pas suffisamment remplis.
- Des manquements ont des conséquences négatives en termes de qualité ou sur les résultats de l'équipe,
- Certains comportements peuvent être en décalage avec les attentes en matière de leadership.

# Evaluation de la performance



EVALUATION PAR LE MANAGER

## OBJECTIFS INDIVIDUELS

Objectif	Pondération	Minimum	Maximum	Résultat
1	Pondération %			Résultat
2	Pondération %	Seuil minimum 50%	Seuil maximum 100%	Résultat
3	Pondération %			Résultat
4	Pondération %			Résultat
Total 100%		Commentaires du collaborateur		%

### COMPORTEMENTS OBSERVABLES

AGILITÉ	Feedback
RESPONSABILITÉ	Feedback
AMBITION	Feedback

Résultat global

1. Exceptionnel
2. Dépasse les attentes
3. Répond aux attentes
4. Répond partiellement aux attentes
5. En-dessous des attentes

### Coefficient de performance ( SAIP)

- 1 = 150 %
- 2 = 125 %
- 3 = 100 %
- 4 = 50 %
- 5 = 0 %

# Information et Consultation du CSEC sur le projet d'évolution de l'entretien annuel d'appréciation de la performance