



**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES
POUR LES ANNEES 2024 ET 2025**

DU 11 JUIN 2024

ENTRE :

La Société AMPERE SOFTWARE TECHNOLOGY, ci-après dénommée « La Direction »,
Représentée par Madame Agathe WIES, Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Agathe Wies
E1ACB3D5468B441...

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

La CFDT

représentée par son Délégué Syndical

Frédéric CROUZET

La CFE-CGC

représentée par son Délégué Syndical

Cyril BIANCONI

DocuSigned by:
Frederic Crouzet
8243A1EB684B405...

DocuSigned by:
C. Bianconi
596D8B2FBDB742C...

D'autre part,



AMPERE

PREAMBULE

L'accord-cadre conclu le 27 mars 2024 prévoit un dispositif d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

- un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats du Groupe, et
- un intéressement reconnaissant les performances au niveau des établissements ou des entreprises.

Le présent accord met en œuvre au sein d'Ampere Software Technology le volet intéressement aux performances locales prévu par l'accord précité.

L'année 2024 marque le lancement d'un pôle dédié aux activités et technologies électriques et software au sein du Groupe Renault, et en particulier du pôle d'excellence dédié aux systèmes et software, la société Ampere Software Technology. Cet accord permettra de mesurer la performance opérationnelle des équipes et de reconnaître la contribution des membres du personnel aux performances de l'entreprise dans les domaines de la réduction des coûts, du respect des délais, de la sécurité, des ressources humaines, et du domaine de l'innovation (brevets).

C'est dans ce sens que la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées les 28 mai et 4 juin 2024 en vue de convenir des dispositions suivantes pour les années 2024 et 2025.

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail et des textes réglementaires pris pour leur application.

Les sommes versées en application du présent accord ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au sein d'Ampere Software Technology ou qui deviendrait obligatoire en application de dispositions légales ou conventionnelles.



AMPERE

CHAPITRE 1^{ER} - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1.1 – PERIMETRE & BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord s'appliquent directement à l'ensemble du personnel de la société Ampere Software Technology dès lors qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité nécessaires.

Ainsi, peuvent bénéficier de l'intéressement tous les salariés justifiant d'une ancienneté de trois mois à la fin de la période de calcul de l'intéressement considérée.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail conclus avec Ampere Software Technology (ou anciennement Renault Software Labs), ou avec Renault s.a.s. ou l'une de ses filiales au cours de l'exercice considéré et des douze mois qui le précèdent.

ARTICLE 1.2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans courant à compter de l'exercice ouvert le 1er janvier 2024. Il s'applique donc aux exercices annuels 2024 et 2025.

Il s'applique donc du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

Les six indicateurs sont donc définis, par principe, pour les exercices 2024 et 2025. Ces indicateurs pourront être modifiés, au besoin, par voie d'avenant, dans les conditions légales en vigueur.

La détermination des barèmes associés à ces indicateurs (à savoir, pour chaque indicateur, les objectifs chiffrés « engagement » et « cible » et le nombre de points associés) sont définis pour l'année 2024 (cf annexe 7). Ils seront redéfinis pour l'année 2025, par voie d'avenant, selon les modalités légales en vigueur (à date, article D.3313-5 du code du travail).

Chapitre 2 – l'intéressement aux performances locales

ARTICLE 2.1 - DEFINITION DES INDICATEURS

Conformément à l'accord cadre du 27 mars 2024, et notamment son chapitre 3, le dispositif d'intéressement aux performances locales d'Ampere Software Technology est fonction des critères de performances et des barèmes de valorisation des résultats obtenus collectivement au niveau d'Ampere Software Technology.

Les indicateurs retenus sont :

- **indicateur Coûts** : réduction des coûts (BOP Challenge),
- **indicateur Délais** : Respect des jalons ingénierie,
- **indicateur Sécurité N°1** : Formations HSEE (Hygiène, Sécurité, Ergonomie et Environnement),
- **indicateur Sécurité N°2** : Nombre total d'accidents de type FRO,



AMPERE

- **indicateur Ressources Humaines** : Pourcentage d'assiduité en formation,
- **indicateur Innovation** : Nombre de soumissions de plis juridiques en lien avec les brevets.

Ces indicateurs sont définis en annexe 1 à 6, et les objectifs chiffrés retenus pour chacun d'entre eux sont précisés en annexe 7.

Le montant de l'intéressement aux performances d'Ampere Software Technology est déterminé en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus au regard des objectifs fixés.

ARTICLE 2.2 - CALCUL

Le montant de l'intéressement aux performances d'Ampere Software Technology est déterminé en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus au regard des objectifs fixés.

La prime d'intéressement est calculée sur la base des éléments suivants :

- Le calcul de l'intéressement, défini à l'annexe 7 du présent accord, s'appuie sur une formule qui associe à la fois un nombre de points par indicateur et une valeur du point.
- Les modalités d'attribution du nombre de points par indicateur et les objectifs fixés pour l'année 2024 sont définis à la même annexe 7 du présent accord. Il est précisé qu'à chaque indicateur, sont associés deux niveaux d'objectifs : un engagement et une cible.

La valeur du point est fixée à 2,50€ pour les exercices 2024 et 2025.

ARTICLE 2.3 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

Les droits individuels à intéressement résultant du présent accord sont déterminés pour chaque bénéficiaire en fonction :

- de sa durée de présence au sein d'Ampere Software Technology au cours de l'exercice concerné,
- sa quotité de travail et temps de présence au cours de cet exercice (montant maximum = travail à temps plein sur l'année complète).

Pour l'appréciation de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé maternité, de congé d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé de deuil, de mise en quarantaine, les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les absences au titre de l'activité partielle mais aussi de l'activité partielle longue durée, ces différentes absences étant définies conformément aux dispositions légales.



AMPERE

Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 2 de l'accord cadre du 27 mars 2024.

ARTICLE 2.4 - VERSEMENT

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année N sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré (soit le 31 mai de l'année N+1).

Le droit d'option du salarié au titre de l'intéressement aux performances locales est mis en œuvre selon les modalités définies à l'article 2.3 de l'accord-cadre conclu le 27 mars 2024.

ARTICLE 2.5 – CALCUL DU MONTANT TOTAL DES DROITS INDIVIDUELS A INTERESSEMENT

Le montant total des droits individuels à l'intéressement est le résultat de la somme des montants versés au titre des parts correspondantes aux parts fixes et des parts proportionnelles à la rémunération de l'intéressement aux résultats du Groupe et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

ARTICLE 2.6 - PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

La prime globale d'intéressement est déterminée sur la base des résultats du Groupe et des performances de chaque établissement ou filiale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Ce plafond est déterminé pour chaque entreprise partie à l'accord.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

ARTICLE 2.7 - PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant des droits individuels à intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale applicable lors de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, le montant maximum des droits individuels à intéressement est calculé au prorata de l'inscription du salarié aux effectifs dès lors qu'il remplit les conditions pour en être bénéficiaire.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats du Groupe ainsi que des droits à intéressement aux performances locales attribués au titre d'un exercice est pris en compte.



AMPERE

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

ARTICLE 2.8 - INFORMATION

Le présent accord peut être affiché sur les panneaux habituels d'Ampere Software Technology ou publié sur l'intranet pendant toute sa durée d'application.

Chaque salarié reçoit une note d'information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord ainsi que par l'accord-cadre conclu le 27 mars 2024. Cette note mentionne également le sort des sommes revenant au bénéficiaire qui ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui.

Un livret d'épargne salariale est également mis à disposition de chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'entreprise de ses changements d'adresse éventuels. Il lui est également remis un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés par défaut au plan d'épargne. La conservation des parts continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans. Les avoirs du bénéficiaire sont ensuite remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conservent pendant 20 ans et auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus aux articles L. 312-19 et L. 312-20 du code monétaire et financier. L'intéressé peut ainsi les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

3. 1. - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction. Cette commission se réunit au moins une fois sur convocation de la Direction de l'entreprise.

La Direction présente à la commission les résultats obtenus sur les indicateurs définis à l'article 2.1 et les montants attribués en conséquence. Ce faisant, la commission pourra aussi être réunie après la fin d'application de l'accord, les résultats 2025 étant connus seulement postérieurement.



AMPERE

3.2 – VALIDITE DE L'ACCORD

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

En cas de remise en cause des avantages fiscaux et sociaux dont bénéficie l'intéressement, prévus par les articles L. 3312-1 à L. 3315-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement. Cet événement peut constituer une cause de dénonciation du présent accord, dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales d'Ampere Software Technology.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

3.3 – REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les parties signataires se réunissent pour rechercher une solution éventuelle aux problèmes pouvant survenir au cours de l'application du présent accord.

3.4 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application, notamment dans les cas prévus à l'article 1.2 du présent accord, dans les conditions légales en vigueur, ainsi que dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration afin de permettre la poursuite de l'intéressement des salariés sous la même forme ou sous une forme différente.

3.5 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

3.6 - SORTIE

Le présent accord met en œuvre au sein d'Ampere Software Technology le volet intéressement aux performances locales prévu par l'accord-cadre conclu le 27 mars 2024.

Il est expressément convenu qu'en cas de sortie de l'accord précité par application de l'article 5.7 dudit accord, le présent accord cessera de s'appliquer à compter de la même date, à savoir à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition de détention de capital n'est plus remplie.



AMPERE

3.7 - DEPOT

Le présent accord, ses avenants éventuels, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire du présent accord est également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.



ANNEXE 1

INDICATEUR COUTS Réduction des coûts (BOP Challenge)

L'indicateur Coût, retenu pour l'accord d'intéressement aux performances, est défini pour le périmètre des véhicules VP et VU, et est établi comme suit : réduction, en vie série, du coût des pièces (POE, POI) et des organes destinés aux véhicules.

Indicateur centré sur les activités ingénieries, il participe à la réduction des coûts de fabrication des véhicules en série et, plus généralement, à la réduction des coûts de l'Entreprise, qui est une composante majeure de compétitivité et de croissance pour l'Entreprise.

Les actions menées le sont sur un périmètre Monde.

Plus précisément, les Directions ingénieries s'engagent à réaliser des économies potentielles, basées principalement sur des actions de re-conception et d'optimisation qui visent à réaliser des économies sur nos véhicules en vie série, y compris des évolutions du Produit/Process.

Ces Directions mettent en place l'animation, la planification, et la coordination d'un ensemble d'acteurs et d'activités associées de toutes les fonctions (Ingénierie produit, Ingénierie process, Achats, Manufacturing, ACO, IDAV) afin de générer des idées de réduction de coût.

Concrètement, cela implique, par exemple, l'organisation et l'animation d'ateliers chez les fournisseurs ou chez Renault : Monozukuri 2.0, Commodity WS, Thanks, RC/RS, benches,...

L'objectif est de transformer ces idées en modifications Vie Série (LUP ECO), les appliquer, en priorisant les LUP (gains/délais) et en monitorant les forts enjeux.

L'indicateur LUP ECO est suivi mensuellement en Variable COGs Booster et en CEO Marque et comptabilise les économies réellement effectuées (pondération par l'agenda). Un indicateur de suivi du BOP Challenge est largement diffusé chaque semaine.

Les objectifs (cible et engagement), ainsi que le suivi et les résultats, sont fournis annuellement par la Direction de l'Ingénierie Produit.

Les objectifs sont fixés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.



ANNEXE 2

INDICATEUR DELAIS **Ponctualité du KPI Ratio de 50% Top Brands et de 50% Niveau 3**

La ponctualité des démarrages est capitale pour l'efficacité du réseau commercial et la performance de nos usines. De même, le respect des dates et contenus des jalons intermédiaires est fondamental pour l'ingénierie et ses partenaires.

Le non-respect de ces jalons désorganise l'entreprise, induit des coûts supplémentaires, et nuit fortement à son image.

Les Directions concernées s'engagent sur la ponctualité des démarrages des projets, en agissant en particulier sur la ponctualité des jalons du KPI Niveau 3 (jalons intermédiaires de l'année) et des jalons du KPI Top Brands (sélection d'accords d'expédition de l'année).

Le nombre de jalons et les objectifs de respect de ces jalons sont précisés par le Project Management Office de l'ingénierie Renault.

Afin de mesurer la contribution des équipes de l'établissement à la ponctualité des jalons projets, un KPI mixant les KPI Niveau 3 (à hauteur de 50%) et KPI Top Brands (à hauteur de 50%) est suivi.

Pour 2024, la liste des jalons/projets retenus a pris en compte la nouvelle organisation de Renault

- KPI Top Brand : toutes les sociétés Renault sont incluses par solidarité
- KPI Niveau 3 : restreint aux projets de Renault Groupe, Ampère et FlexEV afin de mieux refléter l'activité réalisée en Ile de France

Pour chaque jalon, le projet est considéré comme « à l'heure » si le prononcé de jalon est positif au plus tard à la date d'engagement prévue majorée d'une période de 4 semaines.

KPI : Nombre de lignes à l'heure / Nombre de lignes total avec tolérance de 4 semaines pour chaque ligne.

Les résultats sont monitorés mensuellement par le Project Management Office (réalisé, et visibilité fin d'année) et le résultat définitif annuel est fourni début février de l'année N+1.

Les objectifs sont déterminés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.



AMPERE

ANNEXE 3

INDICATEUR SECURITE N°1 FORMATIONS HSEE (Hygiène Sécurité Ergonomie Environnement)

Ampere Software Technology s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et de l'environnement, priorités permanentes à tous les niveaux et dans toutes nos activités (cf. stratégie environnementale et sociétale de Renault Group).

Afin d'accompagner le déploiement de la politique HSEE (Hygiène, Sécurité, Ergonomie, Environnement), qui vise *notamment* à atteindre le zéro accident, elle poursuit ses actions fortes de sensibilisation/appropriation, au travers de sessions animées en 'présentiel' mais également de modules d'e-learning.

L'objectif de cet indicateur est de promouvoir :

- les 10 fondamentaux de la sécurité (appliqués dans un contexte d'atelier ou tertiaire), mais aussi les règles spécifiques pour exploiter et entretenir les machines ;
- les « bons réflexes » en matière de déplacements, pour adopter des comportements, des équipements et des parcours sûrs, afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents de trajet ;
- les « bons réflexes » en matière de protection de l'environnement, et notamment les 8 fondamentaux de l'environnement.

Et ceci, au travers des formations cibles suivantes :

- en présentiel : DOJO Sécurité Atelier ou DOJO Sécurité Tertiaire ;
- en e-learning :
- LES 10 FONDAMENTAUX DE LA SECURITE EN ATELIER AUTOMOBILE
- INDUSTRIGAME ;
- LOGISTIGAME ;
- GARAGEGAME ;
- MACHINE GAME 1 (Machine simple) ;
- MACHINE GAME 2 (Ilot robotisé)
- SECURITE ROUTIERE
- MOBILITE - CIRCULER A TROTTINETTE
- MOBILITE - CIRCULER A VELO
- MOBILITE - CIRCULER A MOTO
- ENVIRONNEMENT EN ATELIER AUTOMOBILE
- LES 8 FONDAMENTAUX DE L'ENVIRONNEMENT

Le public visé est composé de l'ensemble des salariés d'Ampere Software Technology, qu'il s'agisse de personnes intervenant en atelier et dans des secteurs exposés aux risques physiques ou non.

L'élément de mesure est le nombre de stagiaires ayant suivi intégralement au moins l'une des formations sus-citées ; en ce qui concerne les sessions d'e-learning, seuls les modules entièrement validés (statut « terminés ») sont comptabilisés.



AMPERE

Les objectifs et les résultats sont fournis par le Département HSEE des établissements d'Ile-de-France et le Service Formation France.

Les objectifs sont déterminés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.



AMPERE

ANNEXE 4

INDICATEUR SECURITE N°2 Nombre Total d'accidents de type FRO

Ampere Software Technology s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et de l'environnement, priorités permanentes à tous les niveaux et dans toutes nos activités (cf. stratégie environnementale et sociétale de Renault Group).

En matière de sécurité des travailleurs, l'ambition est d'atteindre 'zéro accident' à horizon 2030. C'est la raison pour laquelle les accidents de travail sont suivis par des indicateurs Corporate, notamment les accidents de type 'FRO'. C'est leur nombre, survenus au cours de chaque exercice, qui est considéré dans le présent accord.

Les accidents de type 'FRO' correspondent à tous les accidents pour lesquels l'activité ou l'environnement professionnels ont été considérés par la Direction HSEE comme ayant contribué, directement ou indirectement, à leur survenue, et qui nécessitent des soins par une personne officiellement habilitée à en prodiguer.

Par définition :

- Il s'agit des accidents qui surviennent sur un site Ampere Software Technology, ou - par extension - dans un contexte de télétravail (mais dans ce cas, uniquement s'ils sont directement liés au travail (équipement, activité...)). Les accidents de missions sont exclus de l'indicateur.
- Seules les personnes ayant un contrat, quelle que soit sa nature (CDI, CDD, ou apprenti) avec Ampere Software Technology, sont prises en compte. Le personnel d'autres entreprises de Renault Group, d'entreprises extérieures (prestataires, fournisseurs, sous-traitants), les visiteurs et les clients, peuvent également être victimes d'accidents lors de leurs activités sur un de nos sites mais ils ne sont pas inclus dans l'indicateur.

Les objectifs sont déterminés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.



AMPERE

ANNEXE 5

INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES Pourcentage d'assiduité en formation

Ampere Software Technology incite les salariés à se former tout au long de leur vie professionnelle. L'entreprise permet ainsi à chacun de suivre des actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

La formation est un enjeu majeur : elle participe à la performance de l'entreprise et des salariés et contribue au développement des compétences collectives et individuelles.

Chacun joue un rôle actif et contributif. Les managers impliquent leurs collaborateurs. Les salariés augmentent leur professionnalisme et développent des compétences nouvelles.

L'indicateur retenu est l'indicateur « le pourcentage d'assiduité » à la formation

Cet indicateur permet de soutenir le développement d'une culture d'entreprise apprenante et tient compte des éléments suivants :

- tous les collaborateurs, quels que soient leur direction d'appartenance, leur métier, participent à sa réalisation :
 - o La modalité de formation en présentiel est concernée – les sessions se déroulent en salle de formation et /ou en format TEAMS selon l'organisation souhaitée par le(s) formateur(s).
- sont comptabilisées :
 - o Les sessions de formation en présentiel (en salle et/ou en distanciel) : toutes les formations, dont les sessions de formation auront été clôturées au plus tard en janvier de l'année N+1 de chaque exercice (pour l'année N) soit, à titre d'exemple, le 18 janvier 2025 pour l'année 2024, issues du catalogue de formation interne dans Learning@RenaultGroup et/ou faisant l'objet d'un achat de formation dit « hors catalogue » mais remontant dans le système d'information Learning@RenaultGroup
 - o Les formations en e-learning ne sont pas concernées par l'indicateur, le e-learning ne générant pas d'absentéisme.

Le résultat final est mesuré avec un engagement exprimé en pourcentage et une cible également exprimée en %. L'assiduité à la formation est calculée automatiquement avec le support du « Dashboard Formation France » selon la formule suivante :

$$100\% - (\text{Heures d'absence} / (\text{Heures d'absence} + \text{Heures réalisées}))^1$$

¹ Formule de calcul du taux d'absence



AMPERE

Les objectifs et les résultats sont fournis par la DRH France qui édite toutes les données relatives à la formation (effectifs des salariés par périmètre, nombre de salariés formés, heures de formation réalisées, taux d'accès à la formation...).

Les objectifs sont déterminés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.



AMPERE

ANNEXE 6

INDICATEUR INNOVATION – DOMAINE DES BREVETS Nombre de soumissions de plis juridiques (PJ)

L'innovation est un des moteurs de la croissance d'Ampere Software Technology. Le brevet est un des outils permettant la protection de la propriété intellectuelle des innovations.

L'objectif est de contribuer à la motivation des salariés à innover.

Cet indicateur a pour objet de contribuer à la réalisation des dépôts de brevets en produisant des soumissions de plis validées par les ingénieurs brevets (avant traitement par la Direction juridique).

Cet indicateur est calculé à partir du score de soumissions des plis soumis dans le système (PJ) vers la direction juridique, entre le 1er janvier et le 31 décembre.

L'indicateur retenu recense ainsi « le nombre de soumissions de plis juridiques (PJ) »

En fonction du nombre de plis validés et soumis à la Direction Juridique, est associé un nombre de points correspondant.

Cet indicateur est suivi par le Patent Technical Leader.

Les objectifs sont déterminés en annexe 7. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.



AMPERE

ANNEXE 7

CALCUL DE L'INTERESSEMENT

1 – Mode d'attribution des points

L'attribution des points dans le cadre du présent accord se fait selon un calcul linéaire, déterminé par la formule

$$y = ax+b,$$

où :

- y = nombre de points calculés en fonction du résultat obtenu sur chaque indicateur
- x = résultat annuel obtenu sur chaque indicateur
- a et b sont des constantes annuelles déterminées par le barème d'attribution des points :
 - o a = (points maxi – points mini) / (cible – engagement)
 - o b = - [(cible multiplié par a) – points maxi]

2 – Nombre de points maximum et objectifs chiffrés

Le plafond de l'intéressement est fixé à 1300 euros par an, pour la durée du présent accord, ce qui correspond à un nombre de points maximum de 520. Ce plafond de l'intéressement ainsi que le nombre maximum de points sont fixés pour toute la durée du présent accord.

La valeur du point qui en découle est donc fixée pour la durée du présent accord à 2,50 euros.

Les résultats atteints pour chacun des indicateurs donnent lieu à l'attribution de points selon les objectifs chiffrés ci-après.

Pour chaque critère, les résultats pourront se situer :

- au-dessous du résultat minimum, ce qui donnera 0 point,
- entre un résultat minimum et un résultat maximum, ce qui donnera un nombre de points entre le minimum et le maximum de points tous deux prévus à chaque indicateur.

Le nombre de points attribués pour chaque critère est fonction du résultat atteint et s'obtient par le calcul suivant : (a x résultat obtenu) + b = nombre de points.

Objectifs et attribution des points pour l'année 2024

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Unité	Valeur de a	Valeur de b	Point mini	Point maxi
Coûts - BOP Challenge	95	105	M€	6,50	-587,50	30	95
Délais - Respect des jalons	75	80	%	12,00	-870,00	30	90
Sécurité 1 Formation (Dojo, elearnings)	130	170	Nbre stagiaires	1,88	-213,75	30	105
Sécurité 2 - FR0	4	3	Nbre	-40,00	190,00	30	70
RH - Taux d'assiduité en formation	94,5	96	%	26,67	-2490,00	30	70
Innovation - Brevets (Soumissions / PJ)	72	90	Nbre	3,33	-210,00	30	90
TOTAL						180	520



AMPERE

Fait à Boulogne Billancourt,

Le 11 JUIN 2024

ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES
POUR L'ANNEE 2024 ET 2025
DU 11 JUIN 2024

La Société AMPERE SOFTWARE TECHNOLOGY, ci-après dénommée « La Direction »,
Représentée par Madame Agathe WIES, Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Agathe Wies
E1ACB3D5468B441...

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

La CFDT

représentée par son Délégué Syndical

Frédéric CROUZET

DocuSigned by:
Frédéric Crouzet
8243A1EB684B405...

La CFE-CGC

représentée par son Délégué Syndical

Cyril BIANCONI

DocuSigned by:
C. Bianconi
596D8B2FBDB742C...

D'autre part,