

Accord d'intéressement du 27 juin 2024 au sein de Novartis Pharma SAS

Entre les soussignées :

La société **Novartis Pharma SAS**, société par action simplifiée, au capital de 43 380 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 410 349 070, dont le siège social est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville 92500 Rueil Malmaison, représentée par Monsieur Guillaume VIAULES en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

ci-après dénommée « **la Société** » ou « **l'Entreprise** »

d'une part,

Et

Les **Organisations syndicales représentatives signataires**

d'autre part,

PREAMBULE

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale, tout comme la participation, qui permet à l'ensemble des salariés d'être associé aux résultats et aux performances qu'ils ont contribué à générer au sein de l'Entreprise. Bien que facultatif, la Direction et les organisations syndicales ont décidé depuis de nombreuses années de mettre en place un tel dispositif puis de le reconduire régulièrement afin de reconnaître la contribution collective des salariés à la réalisation de la performance.

Le dernier accord sur l'intéressement conclu le 17 juin 2021 étant arrivé à échéance le 31 décembre 2023, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées dans le cadre d'une négociation les 14 mai, 27 mai, 10 juin et 24 juin 2024 pour définir les modalités du dispositif d'intéressement pour les exercices 2024, 2025 et 2026.

S'agissant des critères de l'intéressement, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé de reprendre majoritairement les critères définis dans le dernier accord d'intéressement estimant que ces critères répondaient notamment aux trois objectifs suivants :

- Améliorer la compétitivité de l'Entreprise en couplant des objectifs de performance à des objectifs économiques et financiers,
- Être au plus près des salariés de chaque établissement en définissant des critères propres à chaque établissement,



- Définir des critères de calcul objectifs, mesurables et qui confèrent un caractère variable et incertain à l'intéressement.

Certains ajustements ont toutefois été convenus.

Sommaire

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD3

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES3

ARTICLE 3 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT.....4

Article 3. 1. Seuil de déclenchement 4

Article 3. 2. Répartition du personnel..... 4

Article 3. 3. Enveloppe d'intéressement distribuable 4

Article 3.4. Critères..... 5

Article 3.4.1 Critère commun applicable aux deux établissements : Croissance parts de marché..... 6

Article 3.4.2 Critères propres à l'établissement du « siège et rattachés » 7

3.4.2.1: Critère Performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget 7

3.4.2.2: Critère du ratio % EMR avant SPC vs Budget 9

Article 3.4.3 Critères applicables à l'établissement de Huningue..... 11

3.4.3.1 Critère de performance financière : Unit cost 11

3-4-3-2 Critères de « taux de succès » Qualité et Compliance réglementaire..... 12

ARTICLE 4 : MODALITES DE REPARTITION INDIVIDUELLE DE L'INTERESSEMENT13

Concernant la rémunération : 14

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT..... 14

Article 5.1 Epoques de versement 14

Article 5.2 Plafonnement de l'intéressement 15

Article 5.3 Affectation des sommes d'intéressement 15

Article 5.4 Régime social et fiscal de la prime d'intéressement 16

ARTICLE 6 : INFORMATION DES SALARIÉS ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD..... 16

Article 6.1 Suivi de l'accord 16

Article 6.2 Information collective 17

Article 6.3 Information individuelle..... 17

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS FINALES 17

Article 7.1 Durée de l'accord..... 17

Article 7.2 Règlement des litiges 18

Article 7.3 Validité, Révision, Dénonciation de l'accord..... 18

Article 7.4 Enregistrement et publicité 18

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre d'application, la durée, les modalités d'intéressement retenues, les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, l'époque des versements, les modalités d'information collective et individuelle du personnel, les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient surgir.

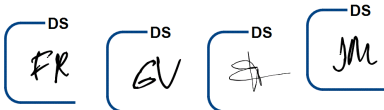
Le présent accord vise également à prendre en compte les objectifs spécifiques des différents établissements qui composent la Société Novartis Pharma S.A.S, à savoir l'établissement de Huningue et celui de Rueil Malmaison également appelé « Siège et rattachés ».

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail français avec la société Novartis Pharma S.A.S, ayant trois mois ou plus d'ancienneté dans l'Entreprise, déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés jusqu'au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

En cas de transfert de salariés (acquisition, mobilité intra groupe...) s'accompagnant de la reprise de l'ancienneté acquise antérieurement, l'ancienneté globale sera prise en considération pour appréhender la notion de salariés bénéficiaires de l'accord d'intéressement. En revanche, seule la durée d'appartenance réelle à l'Entreprise sera prise en considération pour l'évaluation de la masse salariale servant de fondement au calcul de l'intéressement et pour la répartition de l'intéressement.

Le bénéfice de l'intéressement n'est pas subordonné à la présence du salarié à la date de versement de la prime.



ARTICLE 3 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Article 3. 1. Seuil de déclenchement

Dès lors que le résultat courant (ligne GW du compte de résultat) est supérieur à zéro, il peut y avoir déclenchement d'un intéressement.

Article 3. 2. Répartition du personnel

Pour tenir compte des spécificités des différents établissements qui composent la société Novartis Pharma S.A.S, les salariés bénéficiaires sont répartis en 2 sous-ensembles :

- Etablissement de Huningue ;
- Etablissement de Rueil Malmaison également appelé « Siège et Rattachés ».

Des critères spécifiques sont appliqués selon l'établissement d'appartenance, ainsi qu'un critère commun applicable à l'ensemble du périmètre visé par le présent accord d'intéressement.

Article 3. 3. Enveloppe d'intéressement distribuable

L'enveloppe d'intéressement distribuable représente, à objectifs atteints, une portion maximale fixée à 6 % de la masse salariale constituée de la base brute dite sécurité sociale telle que définie par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale des salariés bénéficiaires de l'intéressement, à l'exception des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Afin de maintenir un niveau global d'espérance de gain en matière d'épargne salariale similaire à celui des années 2021 à 2023, les parties signataires du présent accord conviennent que le montant constaté de l'intéressement pourrait bénéficier d'une majoration et que le plafond maximal de 6 % pourrait être dépassé dans les conditions suivantes :

Dans l'hypothèse où le montant global de la participation (calculée selon la formule légale) serait inférieur à 6% de la masse salariale de l'Entreprise considérée pour l'intéressement :

- le différentiel (6% - le pourcentage réel de masse salariale généré au titre de la participation) augmenterait d'autant le plafond de 6 % ;
- le montant de l'intéressement serait majoré de ce différentiel dans les conditions ci-dessous ;
- En toute hypothèse, le plafond de l'intéressement ainsi modulé ne pourra être supérieur à 12% de la masse salariale de l'Entreprise.

DS


DS


DS


DS


Ce différentiel permettra de calculer la somme supplémentaire effectivement versée, selon la formule de calcul suivante :

Montant de l'intéressement versé sur la base
des critères prévus à l'article 3.4 (en % de la
masse salariale)

6% (plafond de l'intéressement)

X

plafond de 6% augmenté du différentiel

Exemple :
Participation : 3,5 % de la masse salariale
Intéressement : l'enveloppe maximale dédiée à l'intéressement passe de 6% à (6+2,5), soit 8,5% (le différentiel étant de 6 – 3,5 = 2,5).

Intéressement distribué :

- 1er calcul : application des critères sur la base de 6% : 5% de réalisé*
- 2nd calcul : 5/6 *8,5, soit 7,08%*

Dans cet exemple, l'intéressement effectivement distribué correspond à 7,08% de la masse salariale.

L'intéressement restera en revanche plafonné à 6 % de la masse salariale au sens susvisé si le montant global de la participation (calculée selon la formule légale) est égal ou supérieur à 6% de la masse salariale de l'Entreprise.

Article 3.4. Critères

Les critères retenus étant composés de critères communs et de critères spécifiques à chacun des établissements, il est convenu d'en répartir la ventilation selon les modalités suivantes :

Enveloppe maximale distribuée : 6 % de la masse salariale
Critère commun aux 2 établissements : 1 %
Critères spécifiques à chaque établissement : 5 %

Afin d'encourager la contribution aux résultats et aux performances de l'Entreprise, chaque critère sera apprécié en comparaison des objectifs fixés au budget, en fonction du taux de libération des lots, de la conformité réglementaire, ou en fonction d'une progression constatée d'une année sur l'autre.

Article 3.4.1 Critère commun applicable aux deux établissements : Croissance parts de marché

La croissance de parts de marché de Novartis Pharma SAS est exprimée en données GERS (Groupement pour l'Elaboration et la Réalisation de Statistiques).

Ce critère mesure l'évolution de la part de marché de l'année N par rapport à l'année N-1 (mesurée en points de base « bps », soit en centièmes de part de marché, comme dans le tableau ci-dessous).

Cette évolution permet la distribution d'intéressement comme suit :

Gain PDM (pps) vs. PY	% masse salariale	Gain PDM (pps) vs. PY	% masse salariale	Gain PDM (pps) vs. PY	% masse salariale
<-60	0.000%	-35.000	0.339%	-9.000	0.639%
-60.000	0.050%	-34.000	0.350%	-8.000	0.651%
-59.000	0.062%	-33.000	0.362%	-7.000	0.662%
-58.000	0.073%	-32.000	0.373%	-6.000	0.674%
-57.000	0.085%	-31.000	0.385%	-5.000	0.685%
-56.000	0.096%	-30.000	0.397%	-4.000	0.697%
-55.000	0.108%	-29.000	0.408%	-3.000	0.708%
-54.000	0.119%	-28.000	0.420%	-2.000	0.720%
-53.000	0.131%	-27.000	0.431%	-1.000	0.732%
-52.000	0.142%	-26.000	0.443%	0.000	0.800%
-51.000	0.154%	-25.000	0.454%	1.000	0.826%
-50.000	0.166%	-24.000	0.466%	2.000	0.848%
-49.000	0.177%	-23.000	0.477%	3.000	0.875%
-48.000	0.189%	-22.000	0.489%	4.000	0.892%
-47.000	0.200%	-21.000	0.501%	5.000	0.900%
-46.000	0.212%	-20.000	0.512%	6.000	0.910%
-45.000	0.223%	-19.000	0.524%	7.000	0.920%
-44.000	0.235%	-18.000	0.535%	8.000	0.930%
-43.000	0.246%	-17.000	0.547%	9.000	0.940%
-42.000	0.258%	-16.000	0.558%	10.000	0.950%
-41.000	0.269%	-15.000	0.570%	11.000	0.960%
-40.000	0.281%	-14.000	0.581%	12.000	0.970%
-39.000	0.293%	-13.000	0.593%	13.000	0.980%
-38.000	0.304%	-12.000	0.604%	14.000	0.990%
-37.000	0.316%	-11.000	0.616%	15.000	1.000%
-36.000	0.327%	-10.000	0.628%		

DS

FR

DS

GV

DS

DS

M

Dans le cas où la croissance de part de marché se situe entre 2 gains de PDM (en pps) de la grille ci-dessus, et si le gain est inférieur à 0, le gain le plus élevé entre les 2 est retenu.
Dans le cas où la croissance de part de marché se situe entre 2 gains de PDM (en pps) de la grille ci-dessus, et que le gain est supérieur à 0, le gain le plus bas entre les 2 est retenu.

Par exemple, la croissance de part de marché est de -36.50 pps (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes -37.00 pps et -36.00 pps de la grille), le gain de PDM retenu est -36.00 pps, associé à 0.327% de masse salariale.
Si la croissance de part de marché est de 10.50 pps (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes 10.00 pps et 11.00 pps de la grille), le gain de PDM retenu est 10.00 pps, associé à 0.950% de masse salariale.

Article 3.4.2 Critères propres à l'établissement du « siège et rattachés »

Deux critères sont retenus :

Critères	Enveloppe maximale	Catégorie
Performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget	2%	Croissance de CA
Ratio % EMR avant SPC vs Budget	3%	Ratio de rentabilité

3.4.2.1: Critère Performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget

Le critère est calculé de la façon suivante :

[Ventes portefeuille des produits promus réalisé Année N]

-

[Ventes portefeuille des produits promus budget Année N]

[Ventes portefeuille des produits promus budget Année N]

Les ventes sont définies comme étant les ventes « Management Sales », reportées dans BPC (FA_MSAL du cube income statement (IS)).
Elles correspondent aux volumes de ventes réalisés sur le marché français valorisés au prix net Novartis (avec remises et pénalités).

La liste des produits promus pour l'année est définie comme suit : Un produit est considéré comme promu pour l'application du présent accord si des coûts sont identifiés sur la ligne P&L « field force » et si ces coûts sont supérieurs à 100 000 euros sur l'année. Par conséquent,

cette liste sera adaptée, lors de chaque exercice, en fonction du montant sur la ligne “field force” du P&L (lancement, changement de grille de promotion, etc.).

La liste ci-dessous est donnée à titre indicatif pour 2024 et sera ajustée pour chaque exercice selon les montants sur la ligne “field force” du P&L :

- Kesimpta,
- Cosentyx,
- Entresto,
- Lucentis,
- Xolair Gp,
- Jakavi,
- Tafinlar/Mekinist,
- Kisqali,
- Kymriah,
- Zolgensma
- Scemblix
- Beovu

Les lancements effectifs seront inclus dans le calcul – c’est-à-dire les marques qui ont obtenu leur AMM et sont promus au cours de l’année considérée

Seront exclus du calcul les marques listées ci-dessus si celles-ci ne sont plus promues et ce pour les mois au cours desquels il n’y a plus de coût de field force.

Chaque année, la Direction communiquera la liste des produits promus.

Le critère de la performance des produits promus permet la distribution d’intéressement comme suit :

% vs Bud	% Msalar Distribuée	% vs Bud	% Msalar Distribuée	% vs Bud	% Msalar Distribuée
-2.000	0.000%	-0.100	0.925%	1.600	1.850%
-1.900	0.025%	0.000	1.000%	1.700	1.867%
-1.800	0.051%	0.100	1.075%	1.800	1.884%
-1.700	0.075%	0.200	1.151%	1.900	1.900%
-1.600	0.100%	0.300	1.225%	2.000	1.917%
-1.500	0.125%	0.400	1.300%	2.100	1.934%
-1.400	0.151%	0.500	1.375%	2.200	1.950%
-1,300	0.175%	0.600	1.451%	2.300	1.967%
-1.200	0.200%	0.700	1.525%	2.400	1.983%
-1.100	0.225%	0.800	1.600%	2.500	2.000%
-1.000	0.251%	0.900	1.675%		
-0.900	0.325%	1.000	1.751%		

-0.800	0.400%	1.100	1.767%
-0,700	0.475%	1.200	1.784%
-0.600	0.551%	1.300	1.801%
-0,500	0.625%	1.400	1.817%
-0.400	0.700%	1.500	1.834%
-0.300	0.775%		
-0.200	0.851%		

Dans le cas où la performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget se situe entre 2 montants de la grille ci-dessus, et si l'écart par rapport au budget (en %) est inférieur à 0, le montant le plus élevé entre les 2 est retenu.

Dans le cas où la performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget se situe entre 2 montants de la grille ci-dessus, et si l'écart par rapport au budget (en %) est supérieur à 0, le montant le plus bas entre les 2 est retenu.

Par exemple, la performance des ventes du portefeuille des produits promus Budget est de -1.35% (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes -1.400% et -1.300% de la grille), la performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget retenue est de -1.300%, associé à 0.175% de masse salariale.

Si la performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget est de 0.44% (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes 0.400% et 0.500% de la grille), la performance des ventes du portefeuille des produits promus vs Budget retenue est de 0.400%, associé à 1.300% de masse salariale.

3.4.2.2: Critère du ratio % EMR avant SPC vs Budget

L'EMR (Effective Management Result) avant SPC est un indicateur de performance défini dans le manuel de contrôle financier du groupe Novartis. Les Strategic Product Charge (« SPC ») ne sont pas inclus dans le calcul.

La formule utilisée pour le calcul d'EMR avant SPC est la suivante :

EMR avant SPC Année N = [Management Sales Année N] + [Cost Block Année N*]

- *Cost Block (Somme des frais)** = l'ensemble des charges qui impactent les résultats de l'entreprise, à savoir les lignes budgétaires suivantes :
- Total Non-Production COGS (Cost Of Good Sold) => frais relatifs au service de l'Assurance Qualité par exemple (frais de personnel / frais de déplacement / de service)
 - M&S Net (Marketing & Sales) => frais liés à la promotion des produits (frais de la force de ventes, les frais de projets, les taxes liés à la distribution des produits, frais des services partagés BE&E, Market access, etc.)
 - G&A (General & Administration) => frais de Direction (Direction Générale, Finance, Legal, Ressources Humaines (hors ex-CTS)...))
 - OIEs (Other Income & Expenses) = Autres Dépenses / Revenus exceptionnels (ex : crédits liés aux baisses de prix, Clause de sauvegarde, frais liés aux réorganisations collectives du type PDV, RCC, PSE)
 - Total Adjustment for MR (Management Result) = dépenses générées par la destruction des produits et ajustements des stocks

- *Core Adjustments* = Cette ligne permet de neutraliser les dépenses/revenues avec le Groupe
- *Other revenues (Autres revenus)* => revenus hors la vente des médicaments (exemple : prestations de services pour une autre entreprise)

La formule utilisée pour le calcul du ratio % EMR avant SPC est la suivante :

Ratio % EMR avant SPC Année N =
[EMR avant SPC Année N] / [Management Sales Année N]

Le critère est exprimé en points d'évolution du % EMR défini de la façon suivante :

[(Ratio % EMR avant SPC réalisé Année N) – (Ratio % EMR avant SPC budget Année N)]*100

L'EMR retenu est celui du P&L Commercial pouvant évoluer pour tenir compte des changements de périmètre de portefeuille demandés par le Groupe, la Direction s'engage à communiquer le cas échéant.

L'échelle de versement suivante est retenue :

ppt vs Bud	% Msalar Distribuée	ppt vs Bud	% Msalar Distribuée	ppt vs Bud	% Msalar Distribuée
-1.5	0.000%	-0.4	0.650%	0.7	2.650%
-1.4	0.044%	-0.3	0.863%	0.8	2.694%
-1.3	0.088%	-0.2	1.075%	0.9	2.738%
-1.2	0.131%	-0.1	1.288%	1.0	2.781%
-1.1	0.175%	0.0	1.500%	1.1	2.825%
-1.0	0.219%	0.1	1.713%	1.2	2.869%
-0.9	0.263%	0.2	1.925%	1.3	2.913%
-0.8	0.306%	0.3	2.138%	1.4	2.956%
-0.7	0.350%	0.4	2.350%	1.5	3.000%
-0.6	0.394%	0.5	2.563%		
-0.5	0.438%	0.6	2.606%		

Dans le cas où le ratio % EMR avant SPC vs Budget se situe entre 2 montants de la grille ci-dessus, et si l'écart par rapport au budget (en %) est inférieur à 0, le montant le plus élevé entre les 2 est retenu.

Dans le cas où le ratio % EMR avant SPC vs Budget se situe entre 2 montants de la grille ci-dessus, et si l'écart par rapport au budget (en %) est supérieur à 0, le montant le plus bas entre les 2 est retenu.

Par exemple, le ratio % EMR avant SPC vs Budget est de -0.88% (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes -0.9% et -0.8% de la grille), le ratio % EMR avant SPC vs Budget retenu est de -0.8%, associé à 0.306% de masse salariale.

Par exemple, le ratio % EMR avant SPC vs Budget est de 1.25% (c'est-à-dire qu'elle se situe entre les bornes 1.2% et 1.3% de la grille), le ratio % EMR avant SPC vs Budget retenu est de 1.2%, associé à 2.869% de masse salariale.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'exclure du calcul, le coût correspondant à la surface qui ne serait pas utilisée par Novartis Pharma SAS dans l'immeuble « Voyager».

Article 3.4.3 Critères applicables à l'établissement de Huningue

Le poids des deux critères retenus est le suivant :

- 2% pour le critère de performance financière
- 3% pour le critère de « taux de succès » Qualité, répartis comme suit :
2,5% pour le taux de succès (libération des lots) et 0,5% pour la compliance (conformité réglementaire)

3.4.3.1 Critère de performance financière : Unit cost

Le "Unit cost" (coût unitaire du gramme d'API*) est le principal indicateur pour Novartis Operations qui permet de mesurer la performance des différents sites de production d'API*
*Active Pharmaceutical Ingredient, pour Huningue ceci correspond à la quantité de substance active pure contenu dans un lot produit.

Ce critère s'évalue en % de la manière suivante :
(Unit cost réalisé de l'Année N / Unit cost budget de l'Année N) x 100

Définition du "Unit cost" :

Unit cost = (total des frais engagés* + total des matières premières consommées**) / total Kg d'API produit***.

*dépenses de fonctionnement (hors coûts projet) qui incluent la masse salariale, les dépréciations, les frais de maintenance, les allocations, les énergies, les taxes, ...

**matières premières consommées sur ordre de fabrication valorisées au coût standard

*** Quantité d'API calculée sur les lots déclarés intégralement dans SAP du 1^{er} Janvier au 31 Décembre de l'année N

Le Unit cost du budget se définit à travers les éléments soumis dans la « target letter », qui a été validée par le Global.

Le plan de production ainsi que les quantités d'API par lot de référence sont issus des données approuvées lors du cycle S&OP et servent de référence pour la soumission de la « target letter », et donc de la définition du « Unit Cost Budget ».

En cas de changement du plan de production (mix produits entre les différents brands) suite à la demande de Global Supply chain, la référence de la Target serait ajustée en conséquence.

L'échelle de versement suivante est retenue pour les 3 années :

Unit cost	≤100,0%	≤100,5%	≤101,0%	≤101,5%	≤102,0%	≤102,5%	≤103,0%	≤103,5%	≤104,0%	≤104,5%	≤105%	>105,0%
Result	2,00%	2,00%	1,80%	1,60%	1,40%	1,20%	1,00%	0,80%	0,60%	0,40%	0,30%	0,00%

3-4-3-2 Critères de « taux de succès » Qualité et Compliance réglementaire

Ce critère vient reconnaître la qualité des lots produits, ainsi que la réussite des inspections réglementaires.

A. Critère Succès Qualité des lots produits (libération des lots). Poids du critère 2,5%

La performance de ce critère est mesurée par le taux de lots de « Drug Substance » réussis (libérés par l'assurance qualité) par rapport aux lots analysés (lots commerciaux et cliniques).

La performance sera rémunérée selon les règles ci-dessous en appréciation du ratio :

$$\frac{\text{Nombre de lots libérés sur l'Année N (commerciaux + cliniques)}}{\text{Nombre de lots analysés sur l'Année N}} \times 100$$

On entend par « lots commerciaux », les lots commerciaux proprement dits et les lots de validation.

On entend par « lots cliniques », les lots de production pour une phase III.

Ne rentrent pas en compte dans la comptabilisation pour ce critère d'intéressement les lots d'essais ou lots techniques qui sont exclus des catégories précédentes.

Le taux de succès qualité ne tient compte que des lots perdus à partir du « Main Bioreactor ».

Tous les lots de l'année N en cours d'analyse ou en attente de décision de libération (statut libéré ou rejeté) ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux de succès. Ces lots ne seront pris en compte uniquement sur l'année ou le statut de libération sera défini.

Exemple : si un OOS et/ou une déviation sont observés sur un lot de l'année N et mettant en attente la décision de libération du lot jusqu'à finalisation de l'investigation à l'année N+1, ce lot sera pris en compte pour le calcul du taux de succès de l'année N+1 uniquement, une fois le statut de libération défini.

Chaque trimestre au CSE de l'établissement de Huningue, la direction établira un bilan des lots produits, des lots libérés, des lots en cours d'analyse et des lots rejetés. À titre exceptionnel et uniquement pour ce point, il sera autorisé la présence des Délégués Syndicaux des Organisations Syndicales représentatives du site qui n'auraient pas été élus au CSE.

La direction se laisse par ailleurs la possibilité de ne pas prendre en compte des lots perdus du fait d'évènements exceptionnels totalement extérieurs au site pour lesquels les systèmes de contrôle/protection en place n'auraient pas pu permettre de les éviter. Dans cette hypothèse, la Direction de Huningue échangera avec le CSE de l'établissement de Huningue sur les origines factuelles de la perte de lot.

L'échelle de versement suivante est retenue pour les 3 années :

Success rate	100,0%	99,0%	98,0%	97,0%	96,0%	95,0%	94,0%	93,0%	92,0%	91,0%	90,0%	89,0%
Result	2,50%	2,45%	2,40%	2,20%	2,10%	2,00%	1,50%	1,00%	0,50%	0,30%	0,20%	0,00%

B. Critère Compliance (La réussite des inspections réglementaires). Poids du critère : 0,5%

Cet indicateur intègre tous les aspects de compliance réglementaire (et pas uniquement ceux liés à la Qualité) vue au travers des résultats d’inspections par les agences / autorités (audits internes exclus) réalisées à Huningue sur l’année courante comme par exemple :

- FDA, EMA (agence européenne du médicament), ANSM ou toutes autres agences des pays dans lesquels nos médicaments sont soumis à une autorisation de mise sur le marché
- Audits ISO

L’échelle de versement suivante est retenue pour les 3 années :

Réussite des inspections réglementaires	Pas d’observation critique, pas de résultats d’inspection déclaré « non satisfaisant », pas de résultat d’inspection mettant en cause une approbation de produit ou notre License de fabrication ou de commercialisation pour le marché concerné.	Non atteint
Résultat	0,50%	0%

Si toutefois, de manière très exceptionnelle, il n’y avait pas d’inspection réglementaire réalisée durant l’année, alors le critère de succès Qualité serait basé uniquement sur la qualité des lots dans les conditions définies ci-avant (A.), selon l’échelle de versement suivante qui se substitue à l’échelle prévue au A. de l’article 3-4-3-2 ci-dessus :

Success rate	100,0%	99,0%	98,0%	97,0%	96,0%	95,0%	94,0%	93,0%	92,0%	91,0%	90,0%	89,0%
Result	3,00%	2,95%	2,90%	2,70%	2,60%	2,50%	2,00%	1,50%	1,00%	0,60%	0,30%	0,00%

On appliquera l’arrondi comptable aux résultats sur la qualité des lots.
Par exemple, 98,47% = 98% soit 2,90% de résultat
98, 51% = 99% soit 2,95% de résultat

ARTICLE 4 : MODALITES DE REPARTITION INDIVIDUELLE DE L'INTERESSEMENT

La répartition de l'enveloppe globale d'intéressement entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 2 est effectuée uniformément entre les salariés dans l'année et proportionnellement à sa rémunération.

Il est convenu de la répartition suivante :

- 40 % répartie également entre les collaborateurs éligibles (répartition uniforme)
- 60% répartie en fonction du salaire brut perçu au cours de l'exercice de référence, tel qu'il figure sur la déclaration annuelle des salaires adressée à l'administration fiscale.

Concernant la rémunération :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salaires à prendre en compte au titre des périodes de congé de maternité, paternité, d'adoption, de deuil de l'enfant ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise et des périodes de mise en quarantaine sont ceux qu'auraient perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Il est précisé que les indemnités de prévoyance subrogées sont prises en compte pour moitié dans l'assiette de rémunération considérée.

En tout état de cause, les salaires servant de base à la répartition proportionnelle aux salaires ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**Article 5.1 Epoques de versement**

L'intéressement sera versé en dehors d'une échéance normale de paie et après la publication des résultats annuels, c'est à dire après contrôle des Commissaires aux comptes, et au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice sous réserve d'éventuelles modifications législatives. Toute somme versée ou affectée au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de cet exercice produit un intérêt de retard calculé à un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie indiquant :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions légales.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de la fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5.2 Plafonnement de l'intéressement

Conformément aux dispositions légales, le total des sommes versées au titre de l'Intéressement ne pourra pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'Entreprise. De même le montant des primes distribuées à un même salarié ne pourra, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75% du montant du plafond annuel moyen retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale. Le plafond de sécurité sociale à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'Entreprise ainsi que pour les salariés à temps partiel ou en forfait jour réduit, le plafond est calculé *pro rata temporis*.

Article 5.3 Affectation des sommes d'intéressement

Chaque bénéficiaire reçoit lors de la répartition de l'intéressement, par voie électronique ou postale selon le choix retenu par le collaborateur, un document l'informant :

- des sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- du montant dont il peut demander le versement immédiat ou l'affectation au plan d'épargne d'entreprise / PERECO
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- de l'affectation par défaut des sommes au plan d'épargne d'entreprise en l'absence de demande de sa part dans le délai imparti.

Ce document précise qu'à défaut de réponse dans un délai de quinze jours courant à compter de la date à laquelle ils sont présumés avoir été informés (le bénéficiaire est présumé avoir été informé à l'issue d'un délai de 7 jours qui suit la date d'édition des documents), ses droits seront affectés au plan d'épargne d'entreprise et seront indisponibles durant la période de blocage prévue par ce plan, sauf cas de déblocages anticipés énumérés à l'article R. 3324-22 du Code du travail.

Les sommes issues de l'intéressement sont affectées selon les modalités prévues par le plan d'épargne d'entreprise.

Les sommes ainsi affectées (soit bloquées 5 ans) sont en l'état actuel de la législation, exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale, étant précisé que les versements dans un PEE ne peuvent, en l'état de la législation, excéder 25% de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire.

Le versement au Plan entraîne l'adhésion au règlement du plan.

DS
FR

DS
GV

DS
[Signature]

DS
JM

Article 5.4 Régime social et fiscal de la prime d'intéressement

Régime social

Les sommes attribuées aux salariés par application de présent accord n'ont pas, à la date de sa signature, le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Les sommes ne sont donc pas assujetties aux cotisations sociales tant patronales que salariales, exception faite du forfait social ou de toute autre taxe qui s'y substituerait qui est à cette date supporté par l'employeur Novartis, et de la CSG/CRDS supportée par les salariés. Les salariés ne pourront en conséquent se prévaloir du présent accord d'intéressement pour obtenir une rémunération complémentaire sous quelque forme que ce soit.

Régime fiscal

La société peut déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt, le montant des primes versées en application du présent accord. Pour les salariés, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont placées sur le PEE, dans la limite d'un montant égal à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale en l'état actuel de la législation.

Contribution Sociale Généralisées et CRDS

Les sommes allouées aux salariés au titre de l'intéressement sont assujetties à la Contribution Sociale Généralisées (CSG) et à la contribution remboursement de la dette sociale (CRDS) selon le taux en vigueur chaque année.

ARTICLE 6 : Information des salariés et publicité de l'accord
--

Article 6.1 Suivi de l'accord

Le présent accord est suivi par le Comité social et économique central auquel l'entreprise communique dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et de respect des modalités de sa répartition.

Les comités sociaux et économiques d'établissement sont par ailleurs informés de l'évolution de la performance des différents critères.

Enfin le Comité social et économique de Rueil Malmaison est informé chaque année sur la mise à jour de la liste des marques considérés comme étant stratégiques et servant de base au calcul du critère de performance des ventes nettes du portefeuille stratégique vs Budget (cf article 3.4.2.1 de l'accord)

DS 	DS 	DS 	DS 
---	--	--	--

Article 6.2 Information collective

Il est convenu que le présent accord d'intéressement fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En outre, toute personne concernée par l'accord reçoit à son arrivée dans l'entreprise lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Il sera également consultable via l'intranet de l'Entreprise.

Article 6.3 Information individuelle

Chaque bénéficiaire se verra communiquer le montant global de l'intéressement, le montant brut de ses droits attribués, le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS et le montant net dont il peut demander le versement immédiat ou l'affectation au plan d'épargne d'entreprise.

Lorsqu'un salarié, susceptible de bénéficier de l'intéressement, quitte l'Entreprise, cette dernière demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels ainsi que le gestionnaire administratif de l'épargne salariale de Novartis Pharma S.A.S.

Le salarié, ayant quitté l'entreprise et susceptible de percevoir des sommes au titre de l'intéressement, reçoit également la fiche distincte prévue à l'article 5.1 du présent accord.

Pour les salariés qui ne pourront être joints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L 3314-9 du Code du travail. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier. Au-delà, elles seront affectées à la couverture des charges de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage de la sécurité sociale.

En outre, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices sociaux, à compter de l'exercice ouvert au **1er janvier 2024 soit jusqu'au 31 décembre 2026**. Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 7.2 Règlement des litiges

Les litiges qui pourraient survenir dans l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable.

A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 7.3 Validité, Révision, Dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié par avenants que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Les parties s'engagent à se réunir pour mettre en conformité par voie d'avenant le présent accord en cas d'observations à la suite du dépôt auprès de l'autorité administrative.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DRIETS selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

En tout état de cause le présent accord ne peut se renouveler par tacite reconduction.

Article 7.4 Enregistrement et publicité

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil-Malmaison, le 27 juin 2024

Pour la Direction
Guillaume VIAULES

DocuSigned by:

25BA5F1BCB454B2...

Pour les organisations syndicales :

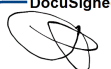
Hélène LAPAUW
CFDT

DocuSigned by:

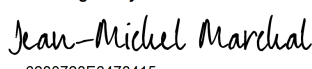
BBDD35FA359E43E...

Yvan COURTINE
CFTC

Vincent SIRI
CFE-CGC Fabrice Roch
fabrice Roch

DocuSigned by:

7B0C37A722B84BC...

Jean Michel MARCHAL
FO

DocuSigned by:

6280728E6478415...