

POLITIQUE SALARIALE

07/01/2026

V01



SOMMAIRE

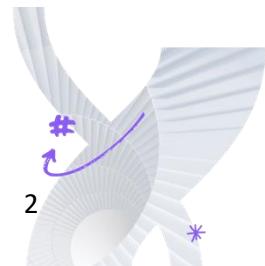
<i>Références</i>	3
1. GÉNÉRALITÉS	4
2. CHAMP D'APPLICATION	4
3. PRINCIPES DE LA POLITIQUE SALARIALE	4
4. LA POLITIQUE	5
5. STRUCTURE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS	5
5.1. COMPOSANTE FIXE	6
5.2. COMPOSANTE VARIABLE COLLECTIVE	6
5.3. AVANTAGES	6
6. STRUCTURE SALARIALE POUR LES MANAGERS	7
6.1. COMPOSANTE FIXE	7
6.2. COMPOSANTE VARIABLE	7
6.3. COMPOSANTE VARIABLE COLLECTIVE	8
6.4. AVANTAGES	8
7. AJUSTEMENTS DISCRÉTIONNAIRES ET CLAUSE DE RÉCUPÉRATION	9
8. PILOTAGE DE LA POLITIQUE	9

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



REFERENCES

Référence	AXOPEN Politique salariale		
Version	V01	Nombre de pages	9
Date de l'approbation	07/01/2026	Date de création	06/01/2026

Historique du document

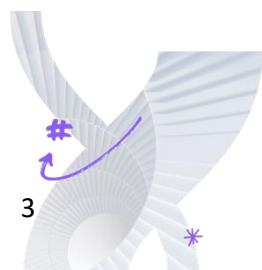
Version	Date	Objet de la version
01	06/01/2026	Version initiale

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
 +33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
 www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



1. GÉNÉRALITÉS

AXOPEN s'efforce de développer et de mettre en œuvre une politique salariale en tant que programme équitable, cohérent et compétitif de compensation financière pour tous les employés de l'entreprise, afin de trouver un équilibre avec les responsabilités assumées. Les objectifs de la politique salariale sont les suivants :

- Établir des lignes directrices pour la gestion des pratiques salariales de **AXOPEN** ;
- Maintenir des échelles salariales équitables et compétitives, conformes aux exigences économiques de l'entreprise ;
- Attirer et retenir les employés qualifiés en maintenant une structure salariale compétitive par rapport au marché du travail externe ;
- Promouvoir l'équité interne et la cohérence entre les diverses fonctions
- Fournir les bases d'un système de rémunération basé sur la performance.

Le Comité de direction adopte donc la présente politique salariale.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les managers et employés de tous niveaux au sein de **AXOPEN** et de ses sociétés affiliées.

3. PRINCIPES DE LA POLITIQUE SALARIALE

La présente politique salariale repose sur les principes suivants qui guident les programmes de rémunération et les actions qui en découlent :

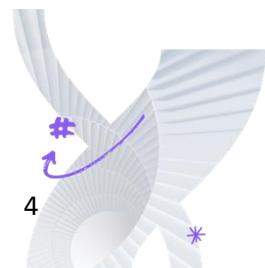
- Équité et cohérence avec les responsabilités attribuées et les capacités démontrées ;
- Alignement sur les stratégies de l'entreprise et sur les objectifs définis ;
- Compétitivité par rapport aux pratiques et aux tendances du marché ;
- Valorisation du mérite et des performances, en termes de résultats, de comportements et de valeurs mises en œuvre ;
- Gouvernance claire et respect du cadre réglementaire.

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



4. LA POLITIQUE

Les salaires à verser aux managers et aux employés à tous les niveaux de l'entreprise doivent refléter les équilibres internes, les objectifs stratégiques et les conditions du marché.

Une revue individuelle des salaires doit être mise en œuvre une fois par an généralement en novembre. La détermination des augmentations annuelles des salaires suit un processus en deux étapes : d'abord, le taux d'augmentation globale des salaires de l'entreprise doit être déterminé, ensuite, les taux d'augmentation des salaires individuels doivent être précisés.

La détermination des salaires lors des changements de poste et des recrutements, et les augmentations individuelles annuelles des salaires sont effectuées dans le cadre des procédures de gestion des salaires et annoncées à tous les employés.

5. STRUCTURE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS

La principale politique de l'entreprise est d'offrir des salaires compétitifs à ses employés. Des études de marché sont menées pour permettre d'aligner les pratiques, en termes de qualité et de valeur, avec les conditions générales existantes sur le marché.

La politique salariale et les pratiques connexes sont déterminées en fonction des intérêts communs des partenaires, des employés et des clients.

La politique salariale de **AXOPEN** consiste en un salaire de base, mais aussi un intéressement basé sur la performance de l'entreprise et, pour les managers, une prime en fonction de l'atteinte de certains objectifs.

La politique salariale est conçue pour attirer, retenir et motiver le personnel et est conforme aux objectifs décrits dans la stratégie d'entreprise :

- Un juste équilibre entre les composantes variables et fixes ;
- Un lien adéquat entre le salaire des exécutants et l'entreprise.

On qualifie de « rémunération » toute forme de paiement ou d'avantage versé par AXOPEN à son personnel, directement ou indirectement, en espèces, en instruments financiers ou en nature (avantages en nature), en contrepartie d'un travail ou de services professionnels rendus. Le salaire des collaborateurs est différent selon le rôle, et il est basé sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- Une composante fixe ;
- Une composante variable à court terme et à long terme ;
- Des avantages.

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



5.1. COMPOSANTE FIXE

La composante fixe du salaire est définie en fonction du rôle et est conforme aux responsabilités déléguées. Elle tient également compte de l'expérience de l'individu et des compétences requises, autres que la qualité de la contribution apportée en rapport avec la réalisation des objectifs de l'entreprise.

5.2. COMPOSANTE VARIABLE COLLECTIVE

La composante variable collective (Intéressement) vise à cibler les performances par rapport aux objectifs de l'entreprise :

- Par le biais d'incitatifs directement liés à l'entreprise ;
- En termes quantitatifs et qualitatifs.

La performance est évaluée sur une période annuelle et selon une approche budgétaire qui prend en compte, selon la période :

- Les résultats obtenus par l'entreprise dans son ensemble.

Les systèmes d'incitation du personnel doivent être inspirés par l'équité dans les relations, la limitation des risques juridiques et de réputation, le respect des lois et règlements applicables et l'autodiscipline.

Une limite maximale est fixée pour la composante variable payable et les objectifs sont définis, mesurables et strictement liés à la réalisation de résultats économiques, financiers et opérationnels.

5.3. AVANTAGES

Les avantages représentent une composante substantielle de l'enveloppe salariale - dans une perspective de rémunération globale - en plus du paiement monétaire. Ils comprennent :

- Les soins de santé et de prévoyance ;
- Les éléments gérés par le CSE (réduction sur services, sur certains achats, titres restaurant, etc.);
- Les éléments liés aux transports (TCL, Vélo, ...)



6. STRUCTURE SALARIALE POUR LES MANAGERS

Le salaire des managers se compose des quatre éléments suivants :

- Une composante de salaire fixe (de base) ;
- Une composante variable dédiée (prime basée sur l'atteinte des objectifs annuels)
- Une composante variable collective (Intéressement) liée à la performance globale de AXOPEN
- Des avantages

Le niveau des composantes ci-dessus pour les managers est comparé à celui d'un groupe de référence équilibré en matière de salaires, composé de sociétés sélectionnées en fonction de leur secteur d'activité, de leur taille et de leur répartition géographique.

6.1. COMPOSANTE FIXE

Le salaire d'un manager est constitué d'une composante fixe, conforme au rôle pour rémunérer les responsabilités déléguées et assurer l'autonomie et l'indépendance requises pour cette fonction. La composante monétaire variable est liée au niveau des objectifs de performance et aux avantages conformes à la réglementation du secteur et de l'entreprise.

6.2. COMPOSANTE VARIABLE

La composante variable vise à cibler les performances par rapport aux objectifs de l'entreprise tel que décrit dans le budget ainsi que la qualité et la manière avec lesquels ces objectifs sont atteints :

- Par le biais d'incitatifs directement liés à l'entreprise ;
- En termes quantitatifs et qualitatifs.

La performance est évaluée sur une période annuelle et selon une approche budgétaire qui prend en compte, selon la période :

- Les résultats obtenus par l'entreprise dans son ensemble.

Les systèmes d'incitation des managers doivent être inspirés par l'équité dans les relations, la limitation des risques juridiques et de réputation, le respect des lois et règlements applicables et l'autodiscipline.

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



Une limite maximale est fixée pour la composante variable payable et les objectifs sont définis mesurables et strictement liés à la réalisation de résultats économiques, financiers et opérationnels.

À objectifs atteints, cette prime variable cumulée au variable collectif est de 10% du salaire de base. Ce montant pourra être ajusté en fonction de sur ou sous performance.

6.3. COMPOSANTE VARIABLE COLLECTIVE

La composante variable collective (Intéressement) identique à celle des employés vise à cibler les performances par rapport aux objectifs de l'entreprise :

- Par le biais d'incitatifs directement liés à l'entreprise ;
- En termes quantitatifs et qualitatifs.

La performance est évaluée sur une période annuelle et selon une approche budgétaire qui prend en compte, selon la période :

- Les résultats obtenus par l'entreprise dans son ensemble.

Une limite maximale est fixée pour la composante variable payable et les objectifs sont définis mesurables et strictement liés à la réalisation de résultats économiques, financiers et opérationnels.

6.4. AVANTAGES

Les avantages représentent une composante substantielle de l'enveloppe salariale - dans une perspective de rémunération globale - en plus du paiement monétaire. Ils comprennent :

- Les soins de santé et de prévoyance ;
- Les éléments gérés par le CSE (réduction sur services, sur certains achats, titres restaurant, etc.);
- Les éléments liés aux transports (TCL, Vélo, ...)

AXOPEN

235 cours Lafayette – 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z



7. AJUSTEMENTS DISCRÉTIONNAIRES ET CLAUSE DE RÉCUPÉRATION

Dans des cas exceptionnels, le comité de direction aura le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le montant de/ou des primes annuelles.

Si une composante variable attribuée de manière conditionnelle au cours d'un exercice précédent devait, de l'avis du comité de direction, produire un résultat injuste en raison de circonstances extraordinaires au cours de la période pendant laquelle les critères de performance prédéterminés ont été ou auraient dû être atteints, le comité de direction a le pouvoir d'ajuster sa valeur à la baisse ou à la hausse.

En outre, **AXOPEN** peut récupérer auprès de l'équipe de direction tout salaire variable attribué sur la base de données financières ou autres inexactes.

8. PILOTAGE DE LA POLITIQUE

La politique sera révisée et mise à jour au moins une fois par an, par le Comité de direction. Les indicateurs seront présentés au Comité de direction sur la base annuelle.

Les principaux indicateurs seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

16/01/2026

DocuSigned by:

Philippe AUBERTIN
EF458F2D1C944C4...

AXOPEN

235 cours Lafayette - 69006 LYON
+33 (0)4 82 53 26 44 - contact@axopen.com
www.axopen.com

SAS au capital de 127 200 euros - SIREN 494 526 908 - RCS LYON

TVA Intra : FR74494526908 - APE: 6201Z