

ASSEMBLEE GENERALE DU 26 MAI 2021

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES D'ACTIONNAIRES

Questions du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable)

Environnement

- 1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

Compte tenu du contexte de crise du secteur aérien, les investissements concerneront principalement les actifs existants et leur montant sera compris dans les enveloppes annuelles de CAPEX intégrées dans les objectifs annoncés au marché en début d'année

S'agissant de ses modes de production, Safran s'est engagé à réduire ses émissions de 30 % entre 2018 et 2025 (scopes 1 et 2), ce qui correspond à un rythme de décarbonation compatible avec l'Accord de Paris. Cet engagement est mis en œuvre dans le cadre du Plan Bas-Carbone de Safran, décliné dans plus de 200 sites du groupe en France et dans le monde. Il nécessitera à la fois des dépenses courantes (par exemple pour s'approvisionner en énergie renouvelable plutôt que fossile, dans le cas où l'énergie renouvelable est plus coûteuse) et des investissements visant à réduire la consommation énergétique, qui sont intégrés au plan moyen-terme à cinq ans.

A fin 2020, environ 20% des actions nécessaires à l'atteinte de l'engagement de Safran ont été mises en œuvre et notre objectif est d'identifier et inscrire dans la planification financière 100% des actions nécessaires pour tenir ces engagements d'ici la fin de l'année.

S'agissant de ses produits, Safran consacre environ 75 % de son activité de recherche et technologie (R&T) à leur amélioration environnementale, et principalement au développement d'une aviation décarbonée. Cet effort d'investissement s'inscrit dans l'engagement pris par le secteur aérien en 2008 de diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre entre 2005 et 2050, s'inscrivant dans les trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'Accord de Paris. Depuis plusieurs années, Safran s'investit particulièrement dans les axes de recherche technologique suivants : efficacité énergétique des moteurs, allègement des matériaux, utilisation de carburants durables, électrification et hybridation de la propulsion.

En 2019, Safran a consacré 548 M€ d'autofinancement à sa R&T. Si la crise de la Covid-19 a conduit à réduire cet autofinancement en 2020, les aides publiques apportées par le plan de soutien français au secteur aéronautique ont permis de maintenir un effort très soutenu de R&T sur la thématique de l'aviation décarbonée.

- 2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.**

Safran n'a pas identifié d'impact spécifique de ses activités sur les écosystèmes mondiaux, ni d'impact de la perte de biodiversité sur ses revenus futurs.

Dans le cadre de ses projets, le Groupe peut être amené à effectuer ponctuellement des études d'impact de ses activités sur la biodiversité locale. Aucun incident n'a été recensé en 2020 dans le Groupe avec un impact notable sur l'environnement.

Safran agit pour réduire l'utilisation de ressources naturelles, notamment le recours à des matières premières vierges et d'origine extractive (matières métalliques principalement). Safran met en place des solutions de réparation, maintenance et révision de ses produits partout dans le monde. Chaque année, les experts de Safran développent et industrialisent de nouvelles solutions de réparations et proposent une gamme complète d'interventions : restauration de performances, remplacement de pièces à durée de vie limitée, inspection et maintenance de l'ensemble des équipements... Prônant un modèle de durabilité construit et abouti, Safran propose également le réemploi de pièces d'occasion en s'appuyant sur une logique d'économie circulaire.

Enfin, le développement des carburants durables dans les prochaines décennies, dont les biocarburants avancés représenteront une large part, constitue un enjeu stratégique pour la décarbonation du secteur aérien et donc pour Safran. Le Groupe soutient le recours à des critères de durabilité exigeants pour ces biocarburants avancés. L'utilisation de matières premières en concurrence alimentaire, ou de produits néfastes pour la biodiversité comme l'huile de palme, n'est pas envisagée dans le secteur aérien.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

Les ressources naturelles les plus critiques sont principalement autour des métaux comme le cobalt ou le titane utilisés dans certains alliages. Nous avons d'ores et déjà mis en place des filières de recyclage pour les métaux les plus coûteux et utilisons des métaux dont une bonne partie vient d'une filière de recyclage.

Nous avons aussi une stratégie de développement de sources de matière alternative et en particulier en Europe. Par ailleurs, notre politique de réduction de notre empreinte carbone vise aussi à utiliser de manière plus économe les énergies polluantes et peu renouvelables.

Social

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Sur notre politique de vente vis-à-vis de nos clients, le principal effet de la crise a été la fragilisation des compagnies aériennes. Au-delà d'un suivi de la situation financière de nos clients, un dialogue continu a eu lieu afin d'organiser quand cela était possible un décalage des livraisons en lien avec les besoins exprimés ainsi que des reports de paiement dès que des accords de sécurisation de ceux-ci étaient possibles. A fin 2020, les retards de paiement atteignaient 481 M€.

S'agissant de sa base de fournisseurs, Safran est attaché à son ancrage local et au soutien des acteurs économiques français. 55 % de son effectif est présent en France soit 43 315 personnes. Safran maintient sa politique d'achat local avec 42 % du volume d'achats réalisé en France et 83 % des achats français ont été effectués auprès de PME ou ETI en 2020.

Pour faire face à la crise liée à la Covid-19 et à ses répercussions sur l'industrie aéronautique, Safran a mis en place une cellule de suivi et d'accompagnement de ses fournisseurs stratégiques dont les objectifs sont les suivants :

- Identifier les fournisseurs les plus à risque et qui ont un impact potentiel sur ses activités ;
- Établir un dialogue avec ces fournisseurs pour comprendre l'impact sur eux de la crise actuelle et leur capacité à maintenir leurs activités ;
- Étudier avec eux les mesures à mettre en place au sein de Safran (consistant par exemple pour les fournisseurs PME/ETI français à prendre en charge de leur stock de matières premières) mais aussi l'impact des aides et outils mis à disposition par les pouvoirs publics pour surmonter cette crise. Le cas échéant, et si cela semble justifié dans la mesure où les leviers classiques ne suffisent pas, de les orienter vers des solutions à plus long terme et structurelles de type adossement à d'autres acteurs industriels, fonds d'investissement, etc.

Cette approche se fait en coordination avec les organismes publics pouvant offrir des aides, les autres OEM (Airbus, Dassault, Thales) dans le cadre du GIFAS (Charte GIFAS) lorsque le fournisseur est commun, et peut le cas échéant conduire à des propositions de consolidation avec le Fonds Ace AeroPartenaires.

En 2020, Safran a souscrit à hauteur de 58 millions d'euros au fonds Ace AeroPartenaires mis en place dans le cadre du plan de soutien français à la filière aéronautique, et poursuit ainsi les actions d'investissement engagées depuis 2004 par les fonds Aerofund I, Aerofund II et Aerofund III.

Le Groupe contribue au financement des PME affectées par la crise et s'implique dans la restructuration et la consolidation du tissu industriel de la filière aéronautique française. En renforçant ainsi la structure financière de ses fournisseurs, il sécurise ses approvisionnements en même temps qu'il favorise l'émergence d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) plus robustes et compétitives, capables de développer des marchés à l'international en sortie de crise.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

Nous avons lancé en octobre 2020 une enquête d'évaluation auprès des salariés de leur situation pendant la crise Covid 19 qui incluait la dimension du télétravail.

Plus de 39 000 collaborateurs ont répondu, soit près de la moitié des salariés du Groupe. Malgré toutes les contraintes liées à la situation de télétravail (occupation des enfants, disponibilité du matériel, environnement peu adapté), ce mode d'organisation a été plébiscité notamment lors des premières phases de confinement

Quelles qu'aient été les situations de travail, sur site ou en télétravail ou un panachage des deux, l'enquête a montré que c'est le maintien constant de la relation avec le manager et les collègues ainsi que la clarté des consignes et des objectifs qui ont favorisé une appréciation positive du travail dans ce contexte. Les communications régulières qui ont été faites sur les protocoles sanitaires, les enjeux et les impacts économiques de la crise ont été bien reçus (81% des salariés satisfaits).

Il est apparu aussi que la catégorie des managers (responsables d'équipes) nécessitait un accompagnement particulier du fait des difficultés inhérentes à la gestion d'une équipe à distance, à la priorisation des activités et aux contraintes liées à l'activité partielle.

A titre indicatif, quelques exemples d'actions mises en œuvre :

- Mise en place d'un accès libre à une assistance psychologique au travers d'un réseau de professionnels.
- Groupes de co-développement pour les managers et leurs équipes.
- Rituels d'échanges informels dans les équipes.
- Formation des managers et Rh à la gestion des conflits.

- Aménagements de jours supplémentaires de travail sur site pour les personnes en difficulté du fait de l'isolement ou de conditions de télétravail défavorables.
- Actions de communication Groupe pour sensibiliser les personnels aux impacts du télétravail, aux RPS...

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Safran a une politique de rémunération globale, compétitive, se situant le plus souvent au-dessus du marché, dans ses 30 pays d'implantation.

Safran analyse la rémunération de ses différentes catégories de collaborateurs à la fois par rapport au marché interne (pour une cohérence d'ensemble) et externe (via les enquêtes de positionnement auxquelles Safran participe), ceci afin d'attirer les candidats potentiels et fidéliser les collaborateurs.

La politique de Safran s'est particulièrement développée sur l'axe de la répartition des fruits de la croissance avec des dispositifs Groupe d'épargne salariale en France (accord Groupe de participation, accords d'intéressement) et de « profit sharing » hors France.

Dans les principaux pays étrangers, Safran a également mis en place un dispositif d'épargne salariale spécifique, le PEGI – Plan d'Epargne Groupe International (avec un abondement par l'employeur des montants investis par les collaborateurs).

Les dispositifs d'actionnariat salarié et de participation des collaborateurs au capital de la société s'intègrent également dans une politique globale de rémunération. Avec environ 7 % de son capital détenu par ses salariés et anciens salariés au 31 décembre 2020, Safran fait partie des grandes entreprises françaises (CAC 40) dans lesquelles l'actionnariat salarié est le plus développé.

En 2020, dans un contexte exceptionnellement difficile, Safran a mis en œuvre une opération internationale d'actionnariat salarié qui visait à associer les salariés aux objectifs, succès et performances futurs de Safran et qui venait également renforcer l'intégration des salariés qui avaient rejoint le Groupe. 91 % des salariés étaient éligibles au dispositif. 38% d'entre eux ont souscrit à l'offre au niveau mondial, l'offre ayant été largement sursouscrite.

Safran s'est vu décerné le Grand Prix de l'indice Euronext-FAS IAS, le 4 février 2021, qui vient récompenser la politique de promotion active de l'actionnariat salarié ainsi que le succès de cette opération dite « Safran Sharing 2020 ».

Enfin, pour répondre au besoin de tous nos collaborateurs en terme de couverture santé dans le monde, SAFRAN a retenu dans ses objectifs RSE 2025 l'objectif suivant : 100 % des salariés dans le monde peuvent bénéficier d'un socle minimum de protection santé (médical, optique et dentaire).

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Parmi les 20 accords d'intéressement de Safran en France, couvrant la quasi-totalité des salariés des filiales françaises de rang 1, tous intègrent des critères Santé, Sécurité et Environnement. Ces critères sont évalués tous les ans pour la détermination de l'atteinte des objectifs fixés dans chacun des accords d'intéressement.

A l'occasion de la renégociation triennale des accords d'intéressement, ces critères peuvent évoluer, et leur proportion est variable d'un accord à l'autre. A titre d'exemple, on trouve dans les accords d'intéressement des critères environnementaux et sociaux tels que :

- Le TFAA (Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt),
- L'atteinte de standards de maturité Santé Sécurité et Environnement pour l'ensemble des sites du Groupe,
- La mesure des écarts observés permettant une meilleure anticipation de la résolution de problèmes de santé, sécurité et d'environnement.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

L'épargne salariale chez Safran est composée d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL), ainsi d'un Plan d'Epargne Groupe International (PEGI). Pour la France, un dispositif de retraite supplémentaire dit « article 83 » existe également pour les cadres.

Sur les 5 fonds composant le Plan d'Epargne de Groupe Safran, 2 d'entre eux bénéficient d'un label responsable :

- 1 FCPE disposant du label ISR : « Safran Ethique Solidaire »
- 1 FCPE dit « solidaire » (dont l'actif est investi entre 5 et 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées) : « Safran Mixte Solidaire ».

Sur les 7 fonds composant le PERCO Safran, 5 bénéficient d'un label responsable :

- 2 FCPE disposant du label ISR, CIES et Finansol : EPSENS Actions ISR et EPSENS Monétaire ISR
- 2 FCPE disposant du label ISR : Safran Ethique Solidaire (déjà présent dans le PEG), Safran Retraite Actions ISR.
- 1 FCPE avec une gestion à l'approche ISR : Safran Retraite Obligations ISR.

Les valeurs des cinq FCPE Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) qui bénéficient d'un label responsable représentent 97% des montants investis dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif.

Gouvernance

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Il n'existe pas à ce jour de reporting fiscal public légal. Néanmoins, Safran promeut la transparence fiscale et à ce titre Safran publie tous les ans la mise à jour de sa politique fiscale Groupe sur son site internet :

<https://www.safran-group.com/fr/media/politique-fiscale-du-groupe-safran-octobre-2020-20201106>).

Cette politique exprime notamment ses engagements en matière de transparence et de refus de toute planification fiscale agressive.

Safran dépose annuellement auprès de l'administration fiscale française un reporting pays par pays au format défini par l'OCDE dans l'action 13 du projet BEPS (Base Erosion and Profit Shifting).

Le groupe s'est également engagé avec l'administration fiscale française dans un « partenariat fiscal » dès la création du programme en mars 2019. Il vise à établir une relation de travail de long terme entre Safran et l'administration fiscale française fondée sur la transparence et la confiance. Ce programme est réservé aux Groupe qui respectent leurs obligations légales et coopèrent avec l'administration fiscale. Un examen de conformité a été réalisé à cet effet par l'administration fiscale avant la validation de la candidature du Groupe.

Safran acquitte ses impôts dans les pays où le Groupe exerce ses activités et en stricte fonction de la valeur ajoutée produite dans chacun de ces pays. L'impôt acquitté par le Groupe dans les différents pays ne se limite pas au seul impôt sur les sociétés visées par le reporting de l'OCDE mais comprend également tous les impôts « de production » liés aux implantations physiques et notamment à ses sites industriels. Le Groupe contribue ainsi aux finances publiques locales.

Au-delà des travaux actuellement menés dans le cadre des diverses obligations légales déjà adoptées ou à venir, Safran envisage de compléter la publication de sa politique fiscale d'une analyse spécifique de l'impôt payé qui présenterait les agrégats pertinents permettant aux parties prenantes d'apprécier la participation de Safran aux finances publiques des différents pays où le groupe exerce ses activités.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Pour la deuxième année consécutive, les sociétés cotées françaises doivent publier des ratios d'équité entre le niveau de la rémunération du Président et du Directeur général et la rémunération moyenne et médiane des salariés.

Safran a publié ces ratios tant aux bornes du périmètre prévu par la loi, à savoir celui de la société Safran SA, holding du Groupe, que sur le périmètre France, plus pertinent, avec 43 315 salariés, sur une base volontaire, affirmant ainsi son engagement pour maintenir la cohésion sociale.

Ces ratios ont été présentés une nouvelle fois cette année au comité des nominations et des rémunérations et au Conseil d'administration de Safran, et cela continuera d'être le cas pour les prochains exercices, permettant d'en tirer d'éventuels enseignements.

Même si la comparabilité n'est pas toujours aisée, en première orientation, il ressort que ces multiples de rémunérations sont raisonnables chez Safran.

Pour le Directeur général, ces ratios ressortent inférieurs à la moyenne de ceux de sociétés comparables, mettant en évidence des multiples sensiblement moins importants.

En 2020, ce multiple a par ailleurs été significativement en baisse par rapport à 2019 (32,0 en multiple de rémunération moyenne 2020 à comparer à 47,0 en 2019 sur le périmètre France) en raison du fait que le Directeur Général était dans sa dernière année de mandat et ne s'est donc pas vu attribuer d'actions de performance.

L'ensemble de ces informations figure au paragraphe 6.6.2.5 du document d'enregistrement universel 2020 de Safran.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer?**

(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité

De nombreux indicateurs chiffrés sont suivis afin de pouvoir piloter la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes de Safran et d'atteindre ses objectifs.

Parmi les indicateurs majeurs, au 31.12.2020, les femmes représentaient :

- 27,7 % des effectifs ;
- 24,8 % des cadres ;
- 13 % des cadres dirigeants ;
- 34,6 % des recrutements externes et 31% des recrutements cadres ;
- 42,86 % de femmes au CA (au 31/12) et 11% au Comex ;

Ces résultats, ainsi que les plans d'actions associés, sont présentés et débattus chaque année au conseil d'Administration et au comité nominations et rémunérations.

Des objectifs quantitatifs ont été fixés à l'horizon 2025 :

- 30 % de femmes dans le Groupe ;
- 22% femmes cadres dirigeantes. Cet indicateur fait partie des 14 indicateurs clés de la nouvelle stratégie RSE « Engage for the futur » ;
- A minima 4 femmes dans les comités de direction des sociétés de rang 1 et au comité exécutif Groupe ;
- 27 % de femmes cadres ;
- 41% % femmes dans les recrutements externes ;
- 34 % de femmes cadres recrutés.

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

Oui, la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes est définie au niveau Groupe et est déclinée dans toutes les sociétés de rang 1 de Safran sur tous leurs sites dans le monde. Un comité Groupe des responsables RH dédiés au développement des carrières RH se réunit mensuellement.

Ces réunions sont animées par la Direction Groupe Talent-Carrière et Mobilité. Dans chaque société la politique est ensuite déclinée et suivie. Des accords sur l'égalité professionnelle sont signés par chaque société.

- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer?

Safran met en place de nombreuses mesures pour promouvoir l'égalité professionnelle dans l'ensemble de ses pays d'implantation :

Via un accompagnement en interne pour accroître le nombre de femmes :

- Assurer une attention particulière aux femmes à potentiel dans les comités carrière de l'entreprise pour mieux détecter nos talents féminins.
- Mise en place d'un suivi de carrière personnalisé pour les talents féminins pour définir des parcours professionnels et des plans de développement adaptés.
- Identifier les candidats issus des viviers et positionner les femmes du groupe à potentiel dans les plans de succession pour les postes de direction
- Soutenir le développement personnel de femmes grâce aux programmes de formation : développement de carrière pour les femmes, programme de leadership, mentoring pour les femmes et les hommes et programme d'embarquement pour les nouveaux cadres.

Via un encadrement et une responsabilisation de tous :

- Une revue spécifique des salaires a été réalisée début 2021 pour réduire les écarts résiduels de rémunération entre les salaires Hommes/Femmes de tous les cadres dirigeants ;
- La charte d'éthique (revue en 2020) concerne tous les salariés de toutes les implantations du Groupe et tous les salariés ont accès au dispositif d'alerte éthique.
- Les objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes sont déclinés au DG et à l'ensemble des présidents, codirs et DRH des sociétés avec un impact direct sur leur rémunération variable.

Via des actions de pédagogie et de sensibilisation :

- Un MOOC spécifique à Safran sera disponible d'ici fin 2021 d'abord en français puis à terme en anglais pour sensibiliser tous les salariés ;
- La journée internationale des droits de la Femme a été célébrée en 2021 avec l'organisation d'une conférence pour chaque zone (Europe, Amérique du nord et Asie) et la publication d'une fresque présentant 15 pionnières de l'égalité F/H.
- Plusieurs articles du DRH Groupe sont publiés sur l'intranet et réseaux sociaux sur ce sujet ainsi que des interviews de « rôles modèles » de femmes du Groupe ;
- Participation à plusieurs associations en faveur de l'égalité professionnelle et en interne le réseau de femmes Women@safran organise régulièrement des conférences en France, Canada, Singapour, Tunisie...

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

- (i) Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ?

Safran s'engage à ce que ses activités de lobbying soient menées dans le respect de toutes les réglementations et lois applicables. Au sein de l'entreprise, une Charte de lobbying s'applique. Celle-ci est communiquée aux collaborateurs de Safran et des prestataires externes de lobbying, qui

doivent en prendre connaissance et en accuser réception auprès de la DG2I (Direction Groupe International et Institutionnel) conformément à la procédure de Conformité Commerciale Internationale. Tout collaborateur de Safran ou prestataire externe de lobbying pour Safran qui contreviendrait à la présente charte se verrait appliquer une sanction disciplinaire ou contractuelle. Cette Charte est également mise en ligne sur le site internet du Groupe. De la même manière, un code de conduite et une charte d'éthique existent et sont portées à la connaissance des salariés.

S'agissant de la lutte anti-corruption, Safran est la première société de l'indice boursier français CAC 40 à avoir reçu la certification anti-corruption de l'agence française ADIT (Agence pour la Diffusion de l'Information Technologique) qui reconnaît également les efforts déployés pour faire en sorte que les règles et procédures appliquées soient conformes aux normes internationales.

- (ii) Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ?

Au sein du groupe Safran, les activités de lobbying sont placées sous la responsabilité du Directeur Groupe International et Institutionnel qui siège au Comité Exécutif de l'entreprise, plus particulièrement du directeur des Affaires publiques au sein de son équipe. Lorsque qu'une société du Groupe souhaite engager des actions de lobbying indirect via les prestations d'un consultant extérieur, le « Trade Compliance Officer » (TCO) de la société concernée doit être saisi afin de préparer un dossier de validation du partenaire par la Direction Groupe International et Institutionnel de Safran selon la Procédure de Conformité Commerciale Internationale.

- (iii) Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

Safran se conforme aux obligations nationales (registre en ligne mis à disposition par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique mis à jour annuellement ; loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique), européennes (registre de transparence géré conjointement par le Parlement européen et la Commission européenne) et internationales (FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), UK Bribery Act, Convention de l'OCDE, 10e principe du Pacte mondial des Nations Unies). Par ailleurs, le groupe respecte les lois et règlements applicables dans les pays où il opère.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Lors des consultations sur la stratégie du Groupe faites annuellement auprès des instances représentatives du personnel, des thématiques liées la transition du Groupe font l'objet d'échanges, notamment sur les sujets environnementaux liés à la réduction des émissions carbone. Les évolutions technologiques vers une aviation plus verte sont intégrées dans ces présentations, en fonction des programmes sur lesquels travaille chaque filiale. Ces consultations sont faites au niveau de chacune des filiales, ainsi que lors de présentations au Comité de groupe, au Comité Européen, ainsi qu'au Coordinateurs syndicaux du Groupe.

Les partenaires sociaux n'émettent pas d'avis spécifique sur la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de Safran ni sur le plan de vigilance. Cependant, certaines des thématiques de la DPEF, celles relatives par exemple à l'égalité Femme-Homme, pour ce qui concerne la représentation F-H dans l'entreprise, les niveaux de rémunération et les actions mises en œuvre par le Groupe et ses filiales, font l'objet de consultations spécifiques des Instances Représentatives du Personnel (IRP) dans chacune des sociétés du Groupe. Enfin, s'agissant du handicap, les actions et obligations du Groupe Safran sont présentées aux organes de représentation du personnel filiale par filiale.
