

REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (2018-2019)

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 26 février 2019, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté certains éléments de rémunération et des politiques de rémunération du Président, Ross McInnes, et du Directeur Général, Philippe Petitcolin.

1. Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de 2018 :

Conformément à la politique de rémunération¹, le Conseil d'administration a arrêté la rémunération variable du Directeur Général, Philippe Petitcolin, pour l'année 2018, à 960 000 euros, soit 120% de sa rémunération fixe annuelle.

Ce montant correspond :

- à l'atteinte à 114 % de la part liée à la performance économique du Groupe (pesant pour 2/3), avec dans cet ensemble l'objectif lié :
 - au résultat opérationnel courant (ROC) atteint à 111 % (pesant pour 60 %) ;
 - au « cash flow » libre (CFL) atteint à 125 % (pesant pour 30 %) ;
 - au besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :
 - valeurs d'exploitation (Stock) atteint à 104% (pesant pour 5 %), et
 - d'impayés atteint à 102% (pesant pour 5 %) ;
- à l'atteinte à 108 % des objectifs de performances personnels quantitatifs et qualitatifs (pesant pour 1/3).
Pour mémoire, il s'agissait d'objectifs liés :
 - à l'intégration de Zodiac Aerospace au sein du Groupe (quantitatif et qualitatif),
 - au programme Silvercrest (quantitatif et qualitatif),
 - aux enjeux stratégiques et de R&T (qualitatif),
 - à des démarches continues et des priorités pour l'exercice en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) : système de management de l'empreinte carbone, évolution du taux de fréquence des accidents constatés, engagements pour une route plus sûre (quantitatif et qualitatif).

Le versement de cette rémunération variable annuelle 2018 sera conditionnée à l'approbation de l'assemblée générale 2019.

2. Rémunérations au titre de 2019 :

Rémunération fixe 2019 du Président et du Directeur Général :

Pour l'exercice 2019, la rémunération annuelle fixe du Président, Ross McInnes, est maintenue à 450.000 euros, sans augmentation.

Pour l'exercice 2019, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, Philippe Petitcolin, est maintenue à 800.000 euros, sans augmentation.

¹ Pour mémoire, la politique de rémunération prévoit que la rémunération variable « cible » du Directeur Général, dans l'hypothèse de l'atteinte à 100 % de l'ensemble des critères de performance économique et des objectifs personnels correspond à 100 % de la rémunération fixe annuelle (la Cible). En cas de surperformance, la rémunération variable « maximum » du Directeur Général, dans l'hypothèse de l'atteinte à 130 % de l'ensemble des critères de performance économique et des objectifs personnels, peut aller jusqu'à 150 % de la rémunération fixe annuelle (le Plafond), sans pouvoir excéder ce taux.

Rémunération variable annuelle 2019 du Directeur Général :

La rémunération variable 2019 du Directeur Général sera fixée selon des termes de la politique de rémunération applicable et approuvée par l'assemblée générale. Elle sera déterminée :

- pour 2/3 sur la base d'objectifs quantitatifs de performance économique que sont :
 - le résultat opérationnel courant (pour 60%),
 - le cash-flow libre (pour 30%) et
 - le BFR (pour 10%), à travers les composantes de valeurs d'exploitation (Stocks) et impayés
- pour 1/3 sur la base d'objectifs personnels quantitatifs et qualitatifs :

Le Conseil d'administration a arrêté ces objectifs personnels pour 2019. Il s'agit d'objectifs liés à :

- Intégration de Zodiac Aerospace au sein du Groupe : optimisations industrielles et managériales (quantitatif et qualitatif) ;
- « Business Développement » : positionner le Groupe sur certains programmes aéronautiques (qualitatif)
- Stratégie-R&T : feuille de route R&T long terme (qualitatif)
- Digital : feuille de route Digital du Groupe (qualitatif)
- RSE-RH : démarches continues et priorités pour l'exercice en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et ressources humaines (RH) :
 - Environnement - Système de management de l'empreinte carbone : identification des plans d'actions à déployer à partir de 2020 (qualitatif)
 - Sécurité : réduction additionnelle du taux de fréquence des accidents constatés (quantitatif)
 - Sécurité : ergonomie dans les projets industriels - plan de formation « Usine du Futur » (quantitatif)
 - RH : Plan de féminisation-mixité sur postes à responsabilité (qualitatif)

Ces objectifs ne peuvent être davantage détaillés compte tenu de leur sensibilité stratégique et concurrentielle.

3. Politiques de rémunération du Président et du Directeur Général - Absence de modifications par rapport aux politiques existantes approuvées par l'assemblée générale du 25 mai 2018 :

Le Conseil d'administration a décidé de maintenir en l'état, sans modification de substance, les politiques de rémunération du Président et du Directeur Général qui ont été approuvées par l'assemblée générale du 25 mai 2018.

Ces politiques inchangées seront de nouveau soumises au vote de l'assemblée générale du 23 mai 2019.

L'ensemble des pratiques de gouvernance et des éléments de rémunération accordés aux mandataires sociaux de Safran est détaillé dans les documents de référence du Groupe.