

REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (2019-2020)

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 26 mars 2020, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté certains éléments de rémunération et des politiques de rémunération des mandataires sociaux.

1. Rémunération variable annuelle du Directeur Général au titre de 2019 :

Conformément à la politique de rémunération¹, le Conseil d'administration a arrêté la rémunération variable du Directeur Général, Philippe Petitcolin, pour l'année 2019, à 964 444€ euros, soit 121% 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 113 % (pesant pour 60 %) ;
 - au « cash-flow » libre (CFL) atteint à 119 % (pesant pour 30 %) ;
 - au besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :
 - valeurs d'exploitation (Stock) atteint à 94 % (pesant pour 5 %), et
 - d'impayés atteint à 115 % (pesant pour 5 %) ;
- à l'atteinte à 109 % des objectifs de performances personnels quantitatifs et qualitatifs (pesant pour 1/3).

Rappel des objectifs de performances personnels 2019 : Pour mémoire, il s'agissait d'objectifs liés à :	Réalisation
l'intégration de Zodiac Aerospace au sein du Groupe : optimisations industrielles et managériales (quantitatif et qualitatif)	Surperformance
le « business développement » : positionner le Groupe sur certains programmes aéronautiques (qualitatif)	Partiellement atteint
la stratégie-R&T : feuille de route R&T long terme (qualitatif)	Surperformance
le digital : feuille de route Digital du Groupe (qualitatif)	Atteint
la 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)	Atteint
- Sécurité : réduction additionnelle du taux de fréquence des accidents constatés (quantitatif)	Surperformance
- Sécurité : ergonomie dans les projets industriels – plan de formation « Usine du Futur » (quantitatif)	Atteint
- RH : plan de féminisation-mixité sur postes à responsabilité (qualitatif)	Atteint
Total :	109%

Le contenu précis et le niveau d'atteinte de chacun des objectifs personnels ne peuvent pas être davantage détaillé pour des raisons de confidentialité, compte tenu de leur sensibilité stratégique et concurrentielle.

Le versement de cette rémunération variable annuelle 2019 sera conditionnée à l'approbation de l'assemblée générale 2020.

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.

2. Rémunérations au titre de 2020 :

Rémunération fixe 2020 du Président et du Directeur Général :

Pour l'exercice 2020 la rémunération annuelle fixe du Président, Ross McInnes, est maintenue à 450.000 euros, sans augmentation.

Pour l'exercice 2020, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, Philippe Petitcolin, est maintenue à 800.000 euros, sans augmentation.

Rémunération variable annuelle 2020 du Directeur Général :

La rémunération variable 2020 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 2020 :

Objectifs de performances personnels 2020 :	Pondération
Passage et gestion de la crise Covid-19 (quantitatif et qualitatif)	20%
Mise en place d'une transition managériale harmonieuse (qualitatif)	40%
« Business-Activités » & R&T : <ul style="list-style-type: none">- « Business » : relations avec les avionneurs et niveau des dépenses d'investissement (Capex) (qualitatif et quantitatif) ;- R&T : démarche climat de Safran, projets clés de transformation digitale et support apporté à des programmes (qualitatif et quantitatif).	20%
RSE & RH : <ul style="list-style-type: none">- Environnement (qualitatif et quantitatif) :<ul style="list-style-type: none">- Déploiement du projet « low carbon », des objectifs associés et définition du Scope 3 ;- Alignement de la politique et organisation RSE avec la stratégie climat et environnement du Groupe ;- Sécurité : réduction additionnelle du taux de fréquence des accidents constatés (quantitatif) ;- RH : actions sur les recrutements (écoles, féminisation et internationalisation) (quantitatif).	20%
Total :	100%

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

3. Plan d'« Incentive » Long Terme 2017 - Détermination du taux d'atteinte au terme de la période de performance

Lors de sa réunion du 23 mars 2017, le Conseil d'administration avait décidé d'attribuer 27 165 actions de performance à Philippe Petitcolin, Directeur Général, au titre du plan d'« Incentive » Long Terme 2017.

Le nombre d'actions de performance à livrer définitivement à l'issue d'une période d'acquisition de 3 ans dépendait du niveau d'atteinte de conditions de performance internes (ROC et CFL) et externe (TSR) sur la période 2017-2019.

A l'occasion de sa réunion du 26 mars 2020, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a constaté le niveau d'atteinte des conditions de performance du plan, lequel ressort globalement à 95,94 %, avec dans cet ensemble l'atteinte :

- à 112,4 % de la condition liée au ROC, correspondant à l'attribution de 89,9 % de la part des actions liées à cette condition qui pèse pour 35%,
- à 123,1 % de la condition liée au CFL, correspondant à l'attribution de 98,5 % de la part des actions liées à cette condition qui pèse pour 35%,
- d'un TSR Safran supérieur de 63,39 points à celui du panel, correspondant à l'attribution de 100 % de la part des actions liées à cette condition qui pèse pour 30% ;

En conséquence, 26 062 actions sont livrées au Directeur général à l'issue de la période d'attribution (nombre de droits initialement attribués multiplié par le taux d'atteinte des conditions de performance).

Il est rappelé que pour le Directeur Général, la période d'acquisition est suivie d'une période de conservation d'une année.

4. Politiques de rémunération des mandataires sociaux - Evolutions par rapport aux politiques existantes approuvées par l'assemblée générale du 23 mai 2019 :

Les évolutions apportées par le Conseil d'administration, à compter de 2020, aux politiques approuvées par l'assemblée générale du 23 mai 2019 sont les suivantes :

- Conformément à la nouvelle réglementation en vigueur², reformant la procédure d'encadrement des rémunérations (*say on pay*) des mandataires sociaux (*ex ante* et *ex post*), l'ensemble des mandataires sociaux étant désormais visé, en ce compris la rémunération des administrateurs, une politique de rémunération spécifique des administrateurs a été ajoutée. Elle décrit les principes, règles et critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale pour rémunération des administrateurs (ancien « jetons de présence »).
- Les engagements anciennement soumis à la procédure des engagements réglementés (régimes de retraite et de prévoyance, avantages susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction...) en sont désormais soustraits (abrogation de l'article L.225-42-1 du Code de commerce). La présentation des caractéristiques principales et conditions de ces engagements figure désormais dans les politiques des dirigeants mandataires sociaux concernés soumises au vote de l'assemblée générale.
- Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est arrivé à échéance ont été précisées et regroupées, ainsi que le traitement potentiel de circonstances ou d'évènements particuliers d'importance.
- Les politiques de rémunération spécifiques du Président et du Directeur Général sont en substance inchangées.

Ces politiques seront soumises au vote de l'assemblée générale du 28 mai 2020.

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

² Ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 et décret n°2019-1235 du 27 novembre 2019.