

REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX (2017-2018)

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 26 février 2018, 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.

Dans ces décisions, le Conseil d'administration a pris en considération l'engagement de ses dirigeants mandataires sociaux ainsi que leurs missions et responsabilités supplémentaires pour répondre aux enjeux de l'intégration de Zodiac Aerospace et la réalisation des synergies associées, ce rapprochement créant un nouveau leader mondial de l'aéronautique et marquant le départ d'une nouvelle phase de l'histoire du Groupe, ainsi que pour poursuivre le défi industriel et commercial que représente le succès de la montée en cadence du moteur LEAP.

C'est également dans ce contexte que le Conseil d'administration a décidé de renouveler le mandat de Directeur général de Philippe Petitcolin pour une période courant jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire 2020 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2019.

Pour mémoire, les politiques de rémunération du Président et du Directeur général, approuvées par l'Assemblée générale du 15 juin 2017 et détaillant les règles de détermination des différents éléments de rémunération, figurent dans le Document de Référence 2016 (§ 6.6.1) disponible sur le site Internet de Safran (<http://www.safran-group.com/ddr2016/fr/index.html>).

1. Rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de 2017 :

Le Conseil d'administration a arrêté la rémunération variable du Directeur général, Philippe Petitcolin, pour l'année 2017 à 777.500 euros.

Ce montant correspond :

- à l'atteinte à 110 % 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 104 % (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 99% (pesant pour 5 %), et
 - d'impayés atteint à 100 % (pesant pour 5 %),
- à l'atteinte à 113 % des objectifs de performances individuelles quantitatifs et qualitatifs (pesant pour 1/3).
Pour mémoire (cf : 6.6.2.2 du Document de Référence 2016), il s'agissait d'objectifs liés :
 - aux principaux programmes industriels du Groupe :
 - programme LEAP (objectif quantitatif),
 - programme Silvercrest (objectif quantitatif) ;
 - aux enjeux R&T, intégrant une dimension RSE (objectif qualitatif), et
 - aux enjeux stratégiques (objectif qualitatif). Le Conseil a particulièrement pris en compte la réussite de la cession des activités Identités et Sécurité, mouvement stratégique recentrant le Groupe sur ses cœurs de métiers de l'aéronautique et de la défense.

Le versement de cette rémunération variable annuelle 2017 sera conditionnée à approbation par l'Assemblée générale 2018.

2. Evolution apportée aux politiques de rémunération du Président et du Directeur général par rapport à celles approuvées par l'Assemblée générale du 15 juin 2017 :

Ces évolutions seront reprises dans les politiques de rémunération du Président et du Directeur général qui seront soumises aux votes de l'Assemblée générale du 25 mai 2018.

- Concernant la politique de rémunération du Président :

Jetons de présence : Le Président n'a plus droit à répartition et perception de jetons de présence. Le Président, que cette fonction soit dissociée ou non de celle de Directeur général, ne se voit pas allouer de jetons de présence. Il n'est pas pris en compte dans la répartition effectuée selon les règles prévues par le conseil d'administration et dans son règlement intérieur (qui est modifié en conséquence).

Cette modification a été décidée concomitamment à la modification de la rémunération fixe du Président présentée ci-dessous.

- Concernant la politique de rémunération du Directeur général :

Rémunération variable annuelle : 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%** (*versus 117% précédemment, dans la politique approuvée par l'Assemblée générale 2017*) de la rémunération fixe annuelle.

En cas de surperformance, la rémunération maximum (plafond) 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%** (*versus 152% précédemment, dans la politique approuvée par l'Assemblée générale 2017*) de la rémunération fixe annuelle sans pouvoir excéder ce taux (maximum-plafond).

Intéressement long terme (sous forme d'attribution gratuite d'actions de performance) - Maximum-plafond de l'attribution : Le nombre d'actions de performance attribuées au Directeur Général ne pourra pas représenter plus de l'équivalent de **120%** (*versus 140% précédemment, dans la politique approuvée par l'Assemblée générale 2017*) de la rémunération fixe annuelle en valorisation comptable, en application de la norme IFRS 2, estimée préalablement à cette attribution.

Jetons de présence : Dans la mesure où il est administrateur, le Directeur général n'a plus droit à répartition et perception de jetons de présence. Il ne se voit pas allouer de jetons de présence. Il n'est pas pris en compte dans la répartition effectuée selon les règles prévues par le conseil d'administration et dans son règlement intérieur (qui est modifié en conséquence).

Ces modifications ont été décidées concomitamment à la modification de la rémunération fixe du Directeur général présentée ci-dessous.

3. Rémunérations au titre de 2018 :

Rémunération fixe 2018 du Président et du Directeur général :

Pour l'exercice 2018, la rémunération annuelle fixe du Président, Ross McInnes, est portée à 450.000 euros (350.000 euros en 2017), soit une modification pour la première fois depuis sa nomination en 2015 et intervenant concomitamment à la décision de supprimer le droit du Président à jetons de présence à compter de 2018 (pour information, le montant brut des jetons de présence 2017 du Président ressort à 73.513€).

Pour l'exercice 2018, la rémunération annuelle fixe du Directeur général, Philippe Petitcolin, est portée à 800.000 euros (de 600.000 euros en 2017), soit une modification pour la première fois depuis sa nomination en 2015 et à l'occasion de son renouvellement.

Dans ces décisions, le Conseil d'administration a en premier lieu pris en compte le contexte et les enjeux présentés en introduction du présent document. Il s'est également appuyé sur des études analysant la compétitivité de leurs rémunérations par rapport à celles de dirigeants mandataires sociaux de sociétés comparables, mettant en évidence un écart important par rapport à la pratique médiane.

Rémunération variable annuelle 2018 du Directeur général :

La rémunération variable 2018 du Directeur général sera fixée selon des termes de la politique de rémunération alors 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 2018. Il s'agit 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).

Il n'a pas été intégré dans cette part d'objectif personnel spécifiquement lié au programme LEAP, dans la mesure où les enjeux de ce programme et de sa montée en cadence se retrouvent de fait pris en compte dans les objectifs quantitatifs de performance économique pesant pour 2/3 (avec le résultat opérationnel courant pesant 60% dans cette part).

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

4. Régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies dit « Article 83 » - modifications :

Le Président et le Directeur général bénéficient du dispositif global de retraite supplémentaire du Groupe. Certains des régimes composant ce dispositif global ont fait l'objet de modifications fin 2017. Il s'agit des deux régimes de retraites supplémentaires à cotisations définies dits « Article 83 », modifiés à l'effet d'harmoniser au niveau du Groupe cet élément important du statut social des cadres français, après négociation collective avec les organisations syndicales.

Les modifications portent sur les différents taux de cotisation (selon des tranches de rémunération) prévues dans chacun de ces deux régimes. Elles n'entraînent pas d'augmentation de l'avantage (globalement, les taux de cotisations versées au titre des deux régimes n'augmentent pas (8%)), et entraînent même une réduction des cotisations et coûts pour Safran concernant le Président et le Directeur général, ainsi qu'une légère diminution de leur avantage de retraite.

Même si la nature des engagements n'est ainsi pas modifiée en substance, la décision du Conseil d'accès à ces deux régimes « Article 83 » modifiés pour le Président et le Directeur général sera soumise au vote de l'Assemblée générale du 25 mai 2018 au titre de la procédure des « engagements réglementés ».

Il est enfin rappelé que le Président et le Directeur général bénéficiaient déjà des régimes « Article 83 » préexistants et que la politique de Safran est d'aligner les avantages de retraite des dirigeants mandataires sociaux sur ceux des cadres du Groupe, permettant ainsi une politique de promotion à ces fonctions de dirigeants internes, sans perte de droits existants et acquis progressivement.

Le Conseil d'administration présentera notamment au vote de l'assemblée générale du 25 mai 2018 les politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux modifiées, les éléments de rémunération relatifs à l'année 2017 (le versement de la rémunération variable 2017 du Directeur général étant conditionné à ce vote) et les engagements leur donnant accès au dispositif modifié de retraite à cotisation définies « Article 83 ».

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.