

Rémunération variable long terme Attribution d'Unités de Performance au Directeur Général

Lors de sa réunion du 29 juillet 2015, le Conseil d'Administration, après avis et recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé d'instituer **un dispositif de rémunération variable long terme prenant la forme d'un plan 2015 d'attribution d'Unités de Performance (UP)** qui vise à reconnaître les performances opérationnelles du groupe Safran et la valeur actionnariale créée, appréciées sur plusieurs années. Le Conseil a considéré que ce plan répondait à la nécessité de critères pertinents, exigeants, et alignés avec les intérêts des actionnaires.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration a procédé à l'attribution initiale de 17.050 UP à Philippe Petitcolin, Directeur Général.

Les principales caractéristiques de ce plan sont les suivantes :

- **Le nombre d'UP qui seront définitivement acquises à terme dépendra du niveau d'atteinte de conditions de performance internes et externe mesurées sur une période de 3 exercices (2015-2017) :**

- **Conditions de performance internes :**

Les conditions de performance internes correspondent à l'atteinte d'objectifs de Résultat Opérationnel Courant (ROC) et de « Cash-Flow » Libre (CFL). Elles sont fondées pour l'exercice 2015 sur le budget 2015, et pour les exercices 2016 et 2017 sur le dernier plan moyen terme (PMT) de Safran, validés par le Conseil d'Administration. Elles conditionneront à hauteur de 60% le nombre d'UP acquises (30% pour ROC et 30% pour CFL).

Pour chacun de ces deux critères (ROC et CFL), des niveaux de performance ont été fixés :

- La cible correspond à l'atteinte à 100% de la moyenne des objectifs annuels concernés sur la période 2015-2017. Elle entraîne la valorisation de la condition de performance à 100% ;
- Le point haut correspond à l'atteinte d'un niveau supérieur ou égal à 150% de cette moyenne. Il entraîne la valorisation de la condition de performance à 150% ;
- Le point bas correspond à 80% de cette moyenne. Il entraîne la valorisation de la condition de performance à 50% ;
- Entre le point bas et le point cible, et entre le point cible et le point haut, la progression est linéaire. En dessous du point bas, la valorisation de la condition de performance sera de 0%.

- **Condition de performance externe :**

La condition de performance externe est basée sur la performance relative de Safran sur trois exercices (2015-2017) en matière de rendement total pour l'actionnaire (« Total Shareholder Return » - TSR¹) par rapport à un panel de sociétés de référence² opérant dans les mêmes secteurs d'activité que Safran (Industrie Aérospatiale, Défense et Sécurité). Elle conditionnera à hauteur de 40% le nombre d'UP acquises.

1 Evolution du cours de bourse, ajusté des versements de dividendes effectifs durant cette même période.

2 A la date d'attribution, ce panel est composé de AIRBUS GROUP, BAE SYSTEMS, BOEING, FINMECCANICA, GEMALTO, MTU AERO ENGINES, ROLLS ROYCE, THALES, ZODIAC AEROSPACE, pondérés de leurs capitalisations boursières respectives.

Pour cette condition, des niveaux de performance ont été fixés :

- La cible correspond à un TSR de Safran supérieur de 8 points à celui du panel. Elle entraîne la valorisation de la condition de performance à 100% ;
 - Le point haut correspond à un TSR de Safran supérieur de 12 points à celui du panel. Il entraîne la valorisation de la condition de performance à 150% ;
 - Le point bas correspond à un TSR de Safran égal à celui du panel. Il entraîne la valorisation de la condition de performance à 50% ;
 - Entre le point bas et le point cible, et entre le point cible et le point haut, la progression est linéaire. En dessous du point bas, la valorisation de la condition de performance sera de 0%.
- **A l'issue de la période de performance de 3 exercices (2015-2017), le Conseil d'Administration arrêtera le nombre d'UP définitivement acquises en fonction et après revue de l'atteinte des conditions de performance³.**
 - **Modalités et calendrier de paiement – condition de présence:**
 - Le paiement des UP est soumis à une **condition de présence du Directeur Général jusqu'au terme de son mandat⁴** (sauf exceptions⁵).
 - Le paiement potentiel sera effectué en deux tranches, correspondant chacune à 50% des UP acquises; à fin octobre 2018 et fin octobre 2019.
 - Un tiers de la rémunération potentielle due lors du paiement de chacune des deux tranches sera versé en actions Safran. Les deux autres tiers seront versés en numéraire.
 - **Valeur des UP et Plafond de la rémunération:**
 - La rémunération brute due pour chaque UP acquise correspondra à la moyenne des cours de clôture de l'action Safran lors des 20 jours de bourse précédents le paiement de chacune des deux tranches.
 - La rémunération potentielle brute au titre du plan sera **plafonnée à 225% de la rémunération variable long terme cible⁶** (plafond correspondant à 262,5% de la rémunération fixe annuelle 2015 du Directeur Général, soit 1.575.000€).

Comme prévu dans le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration, le Directeur Général a par ailleurs pris l'engagement formel de ne pas recourir à des instruments de couverture de son risque tant sur les UP que sur les actions qu'il recevrait en paiement.

Ce plan de rémunération long terme sera décliné, dans des modalités adaptées, aux membres du Comité Exécutif.

3 Soit lors du premier trimestre 2018.

4 Mandat de Directeur Général courant jusqu'à l'Assemblée Générale Ordinaire 2018, appelée à statuer sur les comptes 2017.

5 Décès, invalidité.

6 Correspondant à une rémunération variable long terme cible de 700.000€.