

INFORMATION SUR LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020 DE L'ANCIEN DIRECTEUR GENERAL, PHILIPPE PETITCOLIN

Comme préalablement indiqué¹, le Conseil d'administration a arrêté lors de sa réunion du 24 février 2021, le montant de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 de l'ancien Directeur général, Philippe Petitcolin, selon des termes et conditions de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale 2020.

Au regard du niveau de réalisation des objectifs financiers et personnels, le montant ressort à 309.333€ euros, soit 38,7% de sa rémunération fixe annuelle. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale 2021.

Ce montant correspond :

- à l'atteinte à 9% 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) ressortant à 0%, non atteint (pesant pour 60 %) ;
 - au « cash flow » libre (CFL) ressortant à 0%, non atteint (pesant pour 30 %) ;
 - au besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :
 - valeurs d'exploitation (Stock) atteint à 110 % (pesant pour 5 %), et
 - d'impayés atteint à 71 % (pesant pour 5 %) ;
- à l'atteinte à 98% des objectifs de performances personnels quantitatifs et qualitatifs (pesant pour 1/3).

Le tableau de synthèse ci-dessous rappelle et présente les principales règles applicables, les différents objectifs de performance, le niveau de réalisation de ces objectifs et les montants associés :

Rémunération variable annuelle 2020 de l'ancien Directeur général – Philippe Petitcolin : Résultats (versement conditionné à l'approbation de l'assemblée générale 2021) :

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.

- Montant cible : 800.000€ soit 100% de la rémunération fixe, dans l'hypothèse de l'atteinte de l'ensemble des objectifs à 100 %
- Montant Maximum : 1.200.000€ soit 150% de la rémunération fixe, dans l'hypothèse de l'atteinte de l'ensemble des objectifs à 130 %

¹ Se référer à la l'information publiée le 21 décembre 2020 sur le site internet de la société : <https://www.safran-group.com/fr/groupe/gouvernance/remunerations-et-avantages-des-dirigeants-mandataires-sociaux/remunerations-et-avantages-des-dirigeants-mandataires-sociaux>

Objectifs		Pondération	Taux de réalisation*	Appréciation – commentaires**
Objectif de performance économique (objectifs financiers quantitatifs)		Pesant pour 2/3 de la rémunération variable annuelle – « 67% »		
1	Résultat opérationnel courant (ROC)	60%	0%	Le fait que le budget de référence pris et maintenu pour le calcul des taux d'atteinte des objectifs de performance économique soit le budget tel qu'il avait été arrêté préalablement à l'arrivée soudaine de la crise Covid et à son impact sur le secteur aéronautique explique la non atteinte des objectifs de ROC et de CFL. Ainsi, les paramètres de la politique de rémunération variable annuelle n'ont pas été ajustés, ceci participant à l'effort de modération salariale demandé aux collaborateurs du Groupe dans le contexte de la crise actuelle.
2	Cash flow libre (CFL)	30%	0%	
3	Besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :	10%		
	- Valeurs d'exploitation (Stocks)	5%	5,5%	
	- Impayés (retard de paiement clients)	5%	3,5%	
Sous-total (base 100%)		100%	9%	(pouvant aller de 0% à 130% maximum)
En montant (€)			48.000€	soit 9% de 2/3 de la rémunération fixe de référence de 800.000€
Objectifs personnels (performances individuelles –qualitatif et quantitatif)**		Pesant pour 1/3 de la rémunération variable annuelle – « 33% »		
1	Passage et gestion de la crise Covid-19 (quantitatif et qualitatif)	20%	26%	Surperformance - Dans le contexte d'activités fortement affectées par la crise, mise en place avec détermination et rapidité des priorités pour faire face et du lourd plan d'adaptation nécessaire, démontrant l'agilité et la résilience du Groupe (protection des salariés, demandes des clients, gestion de la trésorerie et de la liquidité, rationalisation industrielle, réduction des investissements, achats et coûts opérationnels, ajustement des effectifs)
2	Mise en place d'une transition managériale harmonieuse (qualitatif)	40%	20%	Atteinte partielle des actions de transition et d'intégration pour accompagner la succession et impliquer son successeur, selon le calendrier fixé par le Conseil.
3	« 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%	26%	Surperformance : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaboration avionneurs intensifiée ▪ Actions portant sur les financements de la R&T ▪ Actions sur la transformation digitale, malgré le contexte, ▪ Consolidation des hypothèses et communication sur la stratégie de décarbonation (dont carburants alternatifs)
4	RSE & RH : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Environnement (qualitatif et quantitatif) : - 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%	26%	Surperformance : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan bas Carbone mis en place (Scope 1 et 2) et avancée sur Scope 3 - Etablissement de la politique RSE dans une démarche associant les collaborateurs ▪ Forte réduction du taux de fréquence des accidents constatés ▪ Dans le contexte Covid, les plans d'adaptation des effectifs et la signature de l'accord de transformation d'activité ont été pris en compte.
Sous-total (base 100%)		100%	98%	(pouvant aller de 0% à 130% maximum)
En montant (€)			261.333€	soit 98% de 1/3 de la rémunération fixe de référence de 800.000€
TOTAL en montant (€)			309.333€	soit l'équivalent de 38,7% de la rémunération fixe de référence de 800.000€

* Correspondant à la Pondération x le taux d'atteinte de l'objectif (ex : un objectif dont la pondération est de 20% et qui est atteint en surperformance à 130% donne un taux de réalisation de 26% (soit 20x130%)).

** Le contenu précis de chacun des objectifs personnels, ainsi que le niveau de réalisation des objectifs quantifiables, avaient été préétablis et définis de manière précise, mais ne peuvent pas être davantage détaillés pour des raisons de confidentialité, compte tenu de leur sensibilité stratégique et concurrentielle.