

## REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (2020-2021)

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 24 février 2021, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a revu et arrêté certains éléments de rémunération et des politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

### 1. Rémunération fixe 2021 du Président et du Directeur Général :

Pour l'exercice 2021 la rémunération annuelle fixe du Président, Ross McInnes, est maintenue à 450.000 euros, sans augmentation.

Pour l'exercice 2021, comme préalablement indiqué<sup>1</sup>, la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, Olivier Andriès, sera de 800.000 euros (inchangée par rapport à celle de 2020 pour cette même fonction).

### 2. Rémunération variable annuelle 2021 du Directeur Général :

La rémunération variable 2021 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 arrêtés par le Conseil d'administration pour 2021 (cf : tableau ci-dessous).

Le tableau de synthèse ci-dessous rappelle et présente les principales règles applicables, les différents objectifs de performance et leurs pondérations :

#### Rémunération variable annuelle 2021 du Directeur général – Olivier ANDRIES

(versement conditionné à l'approbation de l'assemblée générale 2022) :

Pour mémoire, la politique de rémunération actuelle 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 %

<sup>1</sup> 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>

Objectif de performance économique 2021 (objectifs financiers quantitatifs)* Pesant pour 2/3 de la rémunération variable annuelle – « 67% »		Pondération
1	Résultat opérationnel courant (ROC)	60%
2	Cash flow libre (CFL)	30%
3	Besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :	10%
	- Valeurs d'exploitation (Stocks)	5%
	- Impayés (retard de paiement clients)	5%
Sous-total (base 100%)		100%

Objectifs personnels 2021 (performances individuelles –qualitatif et quantitatif)* Pesant pour 1/3 de la rémunération variable annuelle – « 33% »		Pondération
1	Gestion de la crise Covid & relations avionneurs (qualitatif et quantitatif)	15%
2	R&T - Climat (qualitatif et quantitatif) : – Actions d'alignement avec des partenaires sur la stratégie de décarbonation – Action portant sur la promotion des carburants durables (SAF) – Avancée collaborative dans des programme R&T aéronautiques et jalons associées	30%
3	Digital / Cyber sécurité (qualitatif) : – Feuille de route digitale Groupe et projets structurants – Plan d'action cyber – Déployer une organisation de la donnée	30%
4	RSE & RH (qualitatif et quantitatif) : – Sécurité : Maintien de la performance de 2020 en taux de fréquence des accidents constatés – RSE & RH : Mise en place de la nouvelle politique RSE avec 2 focus particuliers en 2021 : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Améliorer la parité Homme / Femme (Comité exécutif Groupe et Comités de direction des sociétés)</li> <li>▪ Projet bas Carbone : Déployer le projet « scopes 1 et 2 » par société, augmenter l'utilisation des bios fiouls dans les essais moteurs, avancer sur « scope 3 » pour publication en 2022</li> </ul>	25%
Sous-total (base 100%)		100%

\* Ces objectifs personnels qualitatifs, ainsi que le niveau de réalisation attendu des objectifs quantifiables, ont été préétablis et définis de manière précise, mais ne peuvent être davantage détaillés pour des raisons de confidentialité, compte tenu de leur sensibilité stratégique et concurrentielle.

### 3. Politiques de rémunération des mandataires sociaux :

Le Conseil d'administration a décidé que les politiques de rémunération du Président, du Directeur général et des administrateurs approuvées par l'assemblée générale du 28 mai 2020 continueront de s'appliquer sans changement de substance en 2021.

Cela avait déjà été préalablement indiqué<sup>2</sup> concernant le Directeur général, et sa politique intégrera les informations et mentions nécessaires concernant la suspension de son contrat de travail et droits associés.

Ces politiques seront soumises au vote de l'assemblée générale 2021.

Le cas échéant, si des adaptations à ces politiques s'avéraient ultérieurement utiles ou nécessaires, elles feraient l'objet de décisions préalables à la convocation de l'Assemblée générale 2021, avec communications et information nécessaires.

\*\*\*

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

<sup>2</sup> 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>