

ASSEMBLEE GENERALE DU 25 MAI 2022

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES D'ACTIONNAIRES

| |
|--|
| Questions du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable) |
|--|

Environnement

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?

Safran s'est engagé à aligner sa stratégie sur les objectifs de l'Accord de Paris, de limiter le réchauffement à moins de 2°C, et si possible 1.5°C. Dans ce contexte, Safran a pris les engagements suivants sur ses différentes sources d'émissions de gaz à effet de serre :

- Emissions scopes 1&2 : réduction de 50 % d'ici 2030 par rapport à 2018, avec un point de passage à -30 % en 2025, alignée sur une trajectoire 1.5°C ;
- Emissions Scope 3 Usage des produits : réduction de 42.5 % des émissions par passager. Kilomètre d'ici 2035 par rapport à 2018 ; et objectif de zéro émission nette du secteur aérien en 2050 (objectif sectoriel adopté par les acteurs de l'aviation commerciale réunis au sein de l'Air Transport Action Group – ATAG) ;
- Emissions Scope 3 Achats de biens et service : engager le TOP400 fournisseurs de Safran d'ici 2025 vers le respect de l'Accord de Paris, soit des réductions d'émissions en ligne avec un réchauffement inférieur à 2°C, et si possible 1.5°C ;
- Emissions Scope 3 liées aux voyages d'affaires et aux déplacements domicile-travail : réduction de 50 % d'ici 2030 par rapport à 2018, en ligne avec une trajectoire 1.5°C.

Sur la base de ces objectifs, Safran s'est engagé dans la certification SBTi en mai 2022.

S'agissant des émissions liées aux opérations de Safran (Scopes 1&2) :

- L'objectif 2025 repose sur la mise en œuvre d'une série de leviers (efficacité énergétique, approvisionnement en énergie renouvelable sur site ou contrats d'approvisionnement dédiés, achat de carburants durables aériens pour l'utilisation dans les essais moteurs, etc.). L'ensemble des actions nécessaires ont été identifiées et planifiées, dans le cadre de la stratégie Bas-Carbone du Groupe, et les dépenses associées (CAPEX/OPEX) ont été budgétées de manière visible au plan moyen terme, garantissant leur préservation malgré le contexte économique défavorable lié à la crise du Covid-19. A fin 2021, environ 40 % des actions nécessaires à l'atteinte de l'objectif 2025 étaient réalisées.
- Safran a mis en place en 2020 un prix interne du CO2 pour l'évaluation des investissements, sous la forme d'un prix directeur (*shadow price*). Le prix retenu est supérieur au prix indiqué pour l'horizon 2025 par l'Agence internationale de l'énergie dans son scénario Net Zero by 2050, compatible avec un réchauffement limité à 1.5°C.

Dans le domaine des émissions liées à l'usage des produits,

- Safran investit de manière massive dans les technologies de décarbonation¹, sur la quasi-totalité des leviers de réduction des émissions du secteur aérien, identifiés dans les scénarios de référence du secteur ou en dehors du secteur² :
 - Réduction de la consommation des prochaines générations de moteurs, grâce à de nouvelles architectures, de nouveaux matériaux, l'hybridation électrique, etc. (programme technologique RISE mené avec GE Aviation) ;
 - Réduction de la masse des équipements ;
 - Electrification d'un nombre croissant de systèmes de bord pour réduire la masse et optimiser les prélèvements d'énergie sur le moteur ;
 - Développement des carburants durables aériens incorporables en mélange avec le kérosène (biocarburants et carburants synthétiques) : sur ce point, Safran agit à la fois sur le plan technique sur les solutions qui permettront l'utilisation à 100 % de ces carburants (au lieu de 50 % aujourd'hui), et par des partenariats (avec TotalEnergies sur la formulation de ces futurs carburants ; investissement minoritaire dans la start-up allemande INERATEC qui développe des unités de production transformant l'hydrogène vert issu de l'électricité renouvelable et le CO2 issu de la biomasse ou capturé, en carburants neutres en carbone, comme l'e-méthane, l'e-diesel, ou l'e-kérosène.
 - Préparation des solutions technologiques pour l'avion à hydrogène.
 - Développement d'une gamme de produits pour l'électrification et l'hybridation des petits aéronefs (hélicoptères, aviation générale à régionale).
- Safran consacre ainsi 75 % de ses dépenses de recherche et technologie, en amont des développements, à l'amélioration de la performance environnementale des produits. Ces dépenses ont représenté un montant autofinancé de 392 M€ en 2021, auquel se sont ajoutés des financements publics (dont ceux du CORAC). Elles concernent essentiellement la décarbonation, et dans une moindre mesure la réduction des polluants atmosphériques et du bruit. Cet indicateur fait l'objet d'une méthodologie auditée par l'organisme tiers indépendant, dans le cadre de la revue de la Déclaration de performance extra-financière du Groupe.

S'agissant de l'alignement de ses revenus avec les objectifs de l'Accord de Paris, Safran suit attentivement les dispositions en préparation concernant l'application de la taxonomie au secteur aérien. L'activité de fabrication de moteurs et d'équipements pour l'aviation n'est pas encore concernée par la taxonomie européenne des activités durables, mais devrait l'être dans le cadre du prochain acte délégué dont la publication est envisagée d'ici la fin de l'année 2022. Le rapport remis par la Plateforme pour la Finance Durable à la Commission européenne propose d'intégrer la fabrication des avions conventionnels³ comme activité de transition, sous des conditions relatives à la performance d'émissions de CO2 des avions et sous réserve de n'intégrer que le renouvellement des flottes.

¹ Voir notamment <https://web.safran-group.com/defi-climat/fr/files/basic-html/page38.html>.

² Scénario Net Zero by 2050 de l'Agence Internationale de l'Energie, scénarios du Committee on Aviation Environmental Protection de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale, scénarios Waypoint 2050 de l'Air Transport Action Group, scénario Destination 2050 réalisé par les associations professionnelles européennes de l'aérien dans le cadre du Green Deal, etc.

³ Hors avions zéro émissions, directement alignés avec la taxonomie mais qui ne sont pas encore en production.

2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

Safran est conscient que le sujet de la biodiversité est un problème écologique majeur au niveau planétaire, mais aussi un problème de développement, économique, sécuritaire et social. Il s'agit cependant d'un domaine émergent de l'évaluation des risques, et à ce titre il doit être développé dans le contexte d'une analyse stratégique plus large au sein du groupe. Cet enjeu est cependant identifié dès à présent par Safran (se reporter à la matrice de matérialité des enjeux extra-financier dans le DEU 2021 – p.253).

Dans le cadre de tous ses projets, le Groupe s'engage à respecter les réglementations environnementales en vigueur. Il est notamment amené à effectuer ponctuellement des études d'impact visant à évaluer la sensibilité des milieux naturels situés à proximité immédiate des sites du Groupe, et notamment la proximité de zones protégées (zones de faune et de flore). Ces études sont également réalisées dans le cadre de nouvelles installations ou renouvelées dans le cas de développements significatifs d'un site (extension, nouvelle installation ou nouvel équipement). Le Groupe dispose d'études et d'analyses réalisées par une tierce partie des sols et des eaux souterraines de ses sites industriels, afin d'en évaluer les risques éventuels de pollution. Des actions de prévention ou de remise en état sont conduites partout où cela est nécessaire.

Depuis 2021, une démarche cible Zéro a été lancée au sein du Groupe. Cette démarche contribue à la lutte pour la préservation de la biodiversité et la lutte contre le réchauffement climatique. Les cibles Zéro s'inscrivent dans le quotidien des salariés du Groupe, incluent des objectifs, et contribuent pour certaines de manière directe ou indirecte à la préservation de la biodiversité : zéro papier utilisé chez Safran qui ne provienne pas de papier recyclé, zéro vaisselle plastique à usage unique utilisé sur les sites, zéro espace vert des sites Safran non-écoresponsable.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Les ressources naturelles stratégiques pour Safran sont les matériaux (principalement des métaux dont le cobalt et le titane et des composites) et l'énergie selon les activités. L'eau a un usage principalement d'ordre sanitaire donc non stratégique.

Les actions menées sur les sites de Safran promeuvent la récupération et la valorisation des déchets de manière systématique.

Concernant les matériaux, Safran a mis en place une politique de recyclage :

- Au cours du processus de production, Safran recycle des copeaux et des pièces usagées, etc. La technologie permet d'inclure au moins 50 à 60 % de copeaux dans l'élaboration des matériaux. Sur le titane en particulier, Safran participe avec Aubert et Duval à la construction en France d'une filière basée sur 60% à 70 % de recyclage des copeaux. Sur les activités freins carbone, Safran travaille également au recyclage des gaz continus lors du processus de fabrication. Sur les composites, les démarches de récupération sont en cours mais la valorisation est plus complexe et beaucoup moins circulaire que pour le métal ;
- Pendant la vie des produits, les réparations sont incitées sur les produits défectueux afin de limiter l'utilisation de pièces neuves ;
- Pour recycler en fin de vie des produits, Safran a créé Tarmac Aerosave avec Airbus et Suez, référence mondiale pour la déconstruction et le recyclage des avions militaires et civils.

L'un des défis majeurs de recyclage des matériaux est de conserver une haute qualité de matière pour assurer la performance et la sécurité de nos produits.

De plus, Safran a mis en place une politique d'écoconception :

Depuis 2020, au sein de la direction de la Stratégie, de la Technologie et de l'Innovation, la direction des matériaux et procédés impose à tout nouveau développement de matériaux et procédés d'intégrer des exigences d'écoconception au cours de leur montée en maturité. Les équipes sont alors guidées pour mener des évaluations environnementales du matériau ou procédé développé, et en exploiter les résultats pour proposer des axes d'améliorations et des solutions associées. Cette approche prend en compte le degré de connaissance disponible à chaque jalon de développement, les exigences d'écoconception se veulent adaptées et progressives.

Safran en tant qu'acheteur de matières transformées (barres pour usinage, tôles pour chaudronnerie, billettes de forges, etc.) n'achète pas directement de matières premières telles que les minerais et terres rares. En complément, Safran vise à diminuer l'usage de certains minerais et terres rares.

Cependant Safran est soumis au devoir de vigilance sur toute sa chaîne d'approvisionnement et des conséquences humaines et environnementales que l'extraction de ces matières peut engendrer.

Concernant l'énergie : elle a un rôle mineur dans la production sauf sur deux activités ciblées : la forge et la fonderie sur le site de Gennevilliers en France et sur la fabrication de freins carbone.

Safran est en train de déployer sur ses sites une démarche systématique de gestion des énergies pour consommer moins d'une part et d'autre d'aller vers des énergies vertes. Cette démarche, dans le cadre du plan bas carbone du Groupe est étendue aux fournisseurs. La politique de réduction de l'empreinte carbone de Safran vise aussi à utiliser de manière plus économe les énergies polluantes et peu renouvelables.

Concernant l'eau, son principal usage est d'ordre sanitaire. Pour les eaux issues des processus industriels, susceptibles de présenter des risques, celles-ci rejoignent des stations de traitement surveillées en continu ou sont prises en charge par un prestataire pour traitement externe. Le Groupe dispose d'études et d'analyses réalisées par une tierce partie des sols et des eaux souterraines de ses sites industriels, afin d'en évaluer les risques éventuels de pollution. Des actions de prévention ou de remise en état sont conduites partout où cela est nécessaire.

Social

4. **Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ?**

Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

Concernant les mandataires sociaux : seul le Directeur général de Safran bénéficie d'une rémunération variable, les autres mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration et administrateurs) n'en bénéficient pas ainsi 100 % des mandataires sociaux ayant une rémunération variable sont concernés par des critères E&S.

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux sont établies par le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, puis soumises à l'assemblée générale.

Bonus : Pour 2022, les objectifs E&S comptent pour 35% de la part des objectifs personnels pesant pour 1/3 de cette rémunération (soit un poids de 12% dans l'ensemble), à côté des objectifs de performance économique. Ils se décomposent en objectifs liés à :

- Sécurité : Maintien du taux de fréquence des accidents constatés (TFAC) et du taux de fréquence des accidents avec arrêt (TFAA), dans le contexte de la montée en cadence de notre chaîne de production (« ramp-up ») ;
- Diversité & Parité Homme/Femme : Objectifs liés à l'augmentation du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs et au sein du Comex Groupe et des Codir sociétés, ainsi qu'au lancement d'un baromètre sur la diversité, l'inclusion et la diversité auprès de tous les salariés, avec mise en place d'un plan d'action associé;
- RH : préparer la nouvelle génération des talents et dirigeants Safran à long terme.
- Climat – bas Carbone :
 - étendre le plan d'action « Scope 1 & 2 » pour y intégrer le nouvel objectif long terme annoncé de réduction de - 50 % des émissions en 2030 (par rapport à 2018),
 - déployer le système de management de l'énergie,
 - lancer le plan Scope 3 « Achats » visant les fournisseurs significatifs de Safran,
 - fixer un objectif de réduction sur le Scope 3 « Usage des produits »,
 - lancer la démarche vers une certification SBTi.

En 2021, ces objectifs E&S comptaient pour 30% de la part des objectifs personnels pesant pour 1/3 de cette rémunération. Venait également s'y ajouter un objectif R&T –Climat pesant pour 30% de cette part.

Ceci est présenté en détail dans le document d'enregistrement universel 2021 (dont p. 383 et s.).

Rémunération long-terme (plan d'Incentive Long Terme, via des actions de performance) : A compter de l'attribution 2022, des conditions de performances extra-financières sont intégrées parmi les conditions de performance internes attachées à ces attributions. Ces conditions E&S pèsent pour 20% dans l'ensemble des conditions, pour le Directeur Général comme pour tous les autres attributaires. Pour l'attribution 2022, ces conditions sont au nombre de trois :

- La première condition « environnement et climat » a pour objet la réduction des émissions de CO2 du Groupe liées aux Scopes 1 et 2 ;
- La deuxième condition « égalité professionnelle femme/homme » a pour objet l'augmentation du pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs du Groupe ;
- La troisième condition « Sécurité » a pour objet le Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt du Groupe (TFAA).

Ceci est présenté en détail dans le document d'enregistrement universel 2021 (dont p. 396 et s.).

Intéressement : L'accord d'intéressement de Safran SA contient des objectifs :

- liés à la RSE basés sur le taux de réalisation du MOOC⁴ « De la non-discrimination au bien-vivre ensemble » ;
- liés à la SSE (Santé, Sécurité et Environnement) basés sur le taux de fréquence des accidents connus (TFAC) selon le réalisé par rapport à l'objectif annuel.

⁴ « Massive Online Open Course » ou cours en ligne massif et ouvert.

Concernant les autres salariés :

Bonus : Les objectifs individuels dépendent principalement du poste occupé par l'intéressé. Concernant les membres du Comité exécutif de Safran en charge du pilotage des sociétés du Groupe, 100 % de ces derniers ont des objectifs E&S au travers des objectifs SSE de leur entité et du déploiement du plan Bas Carbone. Comme précédemment mentionné, afin d'être intégrés parmi les objectifs individuels du Directeur général, des critères E&S sont discutés et validés au niveau Groupe par le Comité des rémunération et nomination puis par le Conseil d'administration de Safran. Ces objectifs sont ensuite déclinés et répartis par société, agréés au niveau du Comité exécutif Groupe et intégrés dans les objectifs individuels des membres du Comité exécutif. Le même processus est ensuite cascadié et déployé au sein des entités opérationnelles des sociétés.

Au niveau des managers, tous les cadres ayant des responsabilités opérationnelles en production ou en ingénierie, activités particulièrement exposées, ont des objectifs sur le taux de fréquence des accidents.

Rémunération long-terme : Comme mentionné précédemment, 100 % des bénéficiaires du plan de rémunération long-terme 2022 ont leur attribution conditionnée à l'atteinte de conditions de performance E&S pesant pour 20% dans l'ensemble des conditions. Les trois conditions E&S de l'attribution 2022 sont mentionnées ci-avant.

Intéressement : Les accords d'intéressement sont signés au niveau de chaque entité légale française.

Parmi les 20 accords d'intéressement de Safran en France, couvrant la quasi-totalité des salariés des filiales françaises de rang 1, tous intègrent des critères Santé, Sécurité et Environnement. Ces critères sont évalués tous les ans pour la détermination de l'atteinte des objectifs fixés dans chacun des accords d'intéressement.

A l'occasion de la renégociation triennale des accords d'intéressement, ces critères peuvent évoluer, et leur proportion est variable d'un accord à l'autre. À titre d'exemple, on trouve dans les accords d'intéressement des critères environnementaux et sociaux tels que :

- Le TFAA (Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt) ;
- L'atteinte de standards de maturité Santé Sécurité et Environnement pour l'ensemble des sites du Groupe ;
- La mesure des écarts observés permettant une meilleure anticipation de la résolution de problèmes de santé, sécurité et d'environnement.

5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

Le contexte de crise sanitaire a accéléré la généralisation des pratiques de télétravail au sein des sociétés de Safran. La pandémie a accéléré la mise en place et le développement du télétravail pour des fonctions principalement tertiaires. En effet, les activités industrielles, par nature, ne peuvent pas toutes se prêter à ce mode de travail. Par conséquent, dans le cadre de la pérennisation du télétravail, le groupe Safran a considéré qu'il était important de bien équilibrer le recours au télétravail, en prenant en compte les opportunités qu'il offrait aux fonctions tertiaires ou administratives, et l'impossibilité d'y recourir pour certaines fonctions industrielles. Cela a abouti à des accords négociés et signés dans la quasi-totalité des filiales du groupe autorisant un télétravail régulier de l'ordre de deux jours hebdomadaires, d'une part, et un volume annuel de jours de télétravail exceptionnel, variable d'une société à l'autre. Le dispositif fonctionne, il est bien accepté par les salariés, et répond très nettement aux aspirations des nouvelles générations.

Ce processus et les négociations ont montré qu'il y avait une attente des salariés pour cela, que le télétravail était aussi un élément d'attractivité du Groupe, participant de la qualité de vie au travail, et également qu'il fallait porter une attention particulière aux frontières que cela trace entre les salariés, selon qu'ils peuvent ou non en bénéficier.

Les accords de télétravail signés illustrent aussi l'aspiration des collaborateurs à travailler autrement. Ainsi, le nouvel environnement de travail est devenu hybride. Pour de nombreux salariés, il combine notamment un travail au bureau (sur site) et un travail à distance.

L'organisation du travail est aussi impactée par le déploiement de nouvelles solutions collaboratives sur les lieux de travail physiques et virtuels, ainsi que par la place de la culture digitale dans les nouvelles façons de travailler, par exemple par le fait de devoir repenser les règles de travail en équipe ou encore le besoin de développer de nouvelles postures et attitudes collaboratives.

En 2021, Safran a inscrit la transformation digitale dans ses 3 priorités stratégiques.

L'« Expérience Employé 4.0 » est l'une des 5 dimensions majeures de la stratégie digitale du Groupe. Elle se décline selon 3 axes : l'environnement de travail 4.0, la montée en compétence digitales de tous les collaborateurs, ainsi que l'évolution culturelle et managériale induite par la transformation digitale.

Concernant l'environnement de travail, Safran a décidé de déployer des outils de suite collaborative à l'ensemble de ses collaborateurs (collaboration ; stockage de document ; communauté de travail en réseau).

Concernant l'organisation du travail, l'adoption de ces nouveaux outils permet de basculer sur de nouveaux modes de collaboration, favorisant les relations matricielles, le dé-silotage, et facilitant la collaboration transnationale en plusieurs langues simultanées.

Dès le début du programme, un effort important a été fait pour informer régulièrement les instances de représentation du personnel à travers le monde, au niveau Groupe et dans les sociétés ; facteurs clés de réussite.

Le déploiement de ces nouveaux outils a fait l'objet de concertations avec les partenaires sociaux, notamment sur :

- La protection des données personnelles : Une collaboration étroite mise en place avec le service en charge de la protection des données personnelles pour obtenir l'agrément de la CNIL.
- L'utilisation des réseaux communautaires internes à l'entreprise : La mise en place d'une modération permet une régulation conforme aux chartes éthique.
- La confidentialité des données professionnelles : La définition et les règles de classification des données ont donné lieu à une formation des salariés, complétée par les règles d'usages complémentaires formulées par les sociétés et les directions fonctionnelles.

6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Safran est engagé à mettre en œuvre et à contrôler une pratique de rémunération permettant à un salarié et sa famille de vivre décemment. Safran doit ainsi couvrir les besoins vitaux comme l'alimentation, la santé, l'habillement, mais aussi d'autres besoins essentiels comme le transport, l'éducation ou l'épargne. Un dispositif d'épargne Groupe avec abondement mondial a d'ailleurs été mis en œuvre (voir ci-dessous).

Les cartographies des risques déployées au sein de toutes les filiales permettent de mettre en place un plan de vigilance raisonnable sur ces enjeux. Des audits sur les sites permettent de vérifier la conformité des pratiques des filiales par rapport aux engagements sociaux. A titre d'exemple, un audit a été effectué immédiatement après la création de l'usine de Malaisie de Safran Landing Systems et a permis de vérifier l'ensemble des points de conformité à la politique Groupe et l'attractivité requise.

Safran a une politique de rémunération globale, compétitive, se situant le plus souvent au-dessus du marché, dans ses 30 pays d'implantation, et bien entendu au-delà des minimas légaux. Safran incite également à la négociation d'accords collectifs locaux d'entreprise suivant le cadre légal en vigueur.

Safran analyse la rémunération de ses différentes catégories de collaborateurs à la fois par rapport au marché interne (pour une cohérence d'ensemble) et externe (via les enquêtes de positionnement auxquelles Safran participe), ceci afin d'attirer les candidats potentiels et de fidéliser les collaborateurs.

La Direction Groupe Responsabilités Humaines et Sociétale met à disposition des correspondants ressources humaines au niveau mondial, des enquêtes de rémunérations fournies via un prestataire professionnel spécialisé de renommée mondiale qui constituent la référence de marché commune à toutes les entités.

Les budgets d'augmentation annuelle des salaires sont déterminés en tenant compte notamment, entre autres, de l'inflation constatée dans chaque pays.

La politique de Safran s'est particulièrement développée sur l'axe de la répartition des fruits de la croissance avec des dispositifs Groupe d'épargne salariale en France (accord Groupe de participation, accords d'intéressement) et de « profit sharing » hors France.

Dans les principaux pays hors France, Safran a également mis en place un dispositif d'épargne salariale spécifique, le PEGI – Plan d'Epargne Groupe International (avec un abondement par l'employeur des montants investis par les collaborateurs).

Les dispositifs d'actionnariat salarié et de participation des collaborateurs au capital de la société s'intègrent également dans une politique globale de rémunération. Avec 7 % de son capital détenu par ses salariés et anciens salariés au 31 décembre 2021, Safran fait partie des grandes entreprises françaises (CAC 40) dans lesquelles l'actionnariat salarié est le plus développé.

Enfin, pour répondre au besoin de tous nos salariés en terme de couverture santé dans le monde, Safran a retenu dans ses objectifs RSE 2025 l'objectif suivant : 100 % des salariés dans le monde peuvent bénéficier d'un socle minimum de protection santé (médical, optique et dentaire).

Safran est également particulièrement vigilant concernant ses fournisseurs. Dans ce cadre, Safran demande à ses fournisseurs de signer la charte d'achats responsables Safran. Un objectif à horizon 2025 a été défini : 80 % des achats doivent être réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la charte d'Achats responsables Safran ou une charte d'achats responsables équivalente.

Récipiendaire depuis 2014 du « Label Relations Fournisseurs Responsables » par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats, Safran est certifié, depuis 2020, par le nouveau « Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables ».

7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

L'épargne salariale chez Safran est composée d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL), ainsi d'un Plan d'Epargne Groupe International (PEGI).

Au niveau du Plan d'Epargne Groupe Safran, hors les fonds investis en titres de l'entreprise, 19 % des investissements sont investis dans des fonds bénéficiant d'un label responsable.

Sur les 7 fonds composant le PERCOL Safran, 5 bénéficient d'un label responsable :

- 2 FCPE disposent du label ISR, CIES et Finansol : EPSENS Actions ISR et EPSENS Monétaire ISR ;

- 2 FCPE disposent du label ISR : Safran Ethique Solidaire (déjà présent dans le PEG), Safran Retraite Actions ISR ;
- 1 FCPE a une gestion à l'approche ISR : Safran Retraite Obligations ISR.

Au niveau du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL), les valeurs des cinq FCPE qui bénéficient d'un label responsable représentent 96 % des montants investis. Pour inciter à cette épargne, le principe est que les versements dans le PERCOL bénéficient d'un abondement maximal annuel de l'employeur de 1000 euros (abondement suspendu pour la période d'application de l'Accord de Transformation d'Activité en 2021 et l'Accord de sortie de crise en 2022 et 2023).

Les PEG et PERCOL maintiennent effectivement des fonds « historiques » non labellisés ISR qui ont été mis en place par le biais de la négociation collective (accord de Groupe) et ces fonds non labellisés sont maintenus sur la volonté des négociateurs (organisations syndicales et direction), dans un souci de stabilité pour les épargnants concernés au-delà des performances constatées. Néanmoins, il est à noter que pour le PEG, les supports d'investissements ont été revus pour maximiser le nombre de fonds bénéficiant d'un label ISR avec une date effective de mise en œuvre prévue au 1er janvier 2023. En particulier, il est mis en place le fonds « Safran Avenir Rendement » qui en est cours de certification ISR et dont les versements seront abondés jusqu'à 400 euros par an par l'entreprise.

En dehors de la France, Safran a mis en place dans un certain nombre de pays un Plan d'Epargne Groupe International dont les investissements sont 100 % en actions Safran.

Gouvernance

8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?

Safran publie chaque année sa politique fiscale sur son site Internet (<https://www.safran-group.com/fr/media/382705/download>). La politique fiscale de Safran détaille les principes directeurs du groupe en matière de fiscalité, qui s'articulent autour de trois grands piliers (respect de la conformité aux législations fiscales en vigueur, accompagnement des opérations du groupe en matière de conseil fiscal, cohérence de l'approche fiscale déployée dans l'ensemble du groupe). La politique fiscale de Safran contient l'engagement de ne pas mettre en œuvre de schémas de planification fiscale agressive, et d'aligner les positions fiscales de Safran sur la réalité des activités commerciales et opérationnelles du groupe. La politique fiscale de Safran contient également l'engagement de coopérer en toute transparence avec les autorités fiscales, et d'interroger les autorités fiscales de façon préventive lorsque cela est possible. Ce dernier engagement s'est notamment traduit par la signature en 2019 d'un « partenariat fiscal » avec l'administration fiscale française, afin d'établir une relation de travail à long terme entre Safran et l'administration fiscale fondée sur la transparence et la confiance. Ce partenariat étant réservé aux entreprises respectueuses de leurs obligations légales, un examen de conformité a été réalisé en amont de la signature du partenariat. Depuis la mise en place du partenariat entre Safran et l'administration fiscale française en 2019, les positions fiscales du groupe font l'objet de discussions régulières avec le service du partenariat, qui est interrogé en amont par le groupe lorsque ce dernier est confronté à des sujets complexes.

Les principes explicités dans la politique fiscale de Safran sont cohérents avec l'engagement de Safran d'être un acteur économique engagé et déterminé à contribuer aux enjeux sociétaux. L'application des principes définis par la politique fiscale de Safran est assurée par la Direction Fiscale du groupe, placée sous la responsabilité ultime du Directeur Financier. Ce dernier, également membre du comité exécutif de Safran, est rattaché directement au Directeur Général. Le respect de la politique fiscale est intégré dans le référentiel de suivi global des risques du Groupe (politique de management global des risques du groupe, ou « Enterprise Risk Management » - DEU 2021 section 4), et fait à ce titre l'objet d'audits dans le cadre des missions de la DACI (Direction de l'Audit et du Contrôle Interne).

La politique fiscale de Safran est actualisée tous les ans. La publication de la politique fiscale du groupe est l'occasion de réitérer annuellement les engagements de Safran en matière de fiscalité, et notamment les engagements de responsabilité fiscale, d'alignement des positions fiscales avec la réalité opérationnelle, et de transparence. En accord avec ses engagements, Safran acquitte des impôts dans les pays où le groupe exerce ses activités en fonction de la valeur ajoutée produite dans ces pays. Les impôts acquittés par le groupe dans ses différents pays d'implantation ne se limitent pas à l'impôt sur les sociétés, mais comprennent également tous les impôts de production liés aux implantations physiques et notamment à ses sites industriels.

Depuis 2021, Safran publie à destination du public le détail des impôts du groupe au sein de sa politique fiscale. Cette publication donne le détail par zones géographiques des résultats avant impôts (résultats avant impôt sur les sociétés & autres impôts et taxes), de l'impôt sur les sociétés courant, et des autres impôts et taxes. Ce rapport permet donc d'appréhender la contribution fiscale globale de Safran, et sa répartition par zones géographiques. Cette publication détaille en outre le poids respectif de l'impôt sur les sociétés et des autres impôts et taxes, ainsi que la répartition des autres impôts et taxes par grandes catégories (impôts et taxes sur les facteurs de production, impôts et taxes sur les rémunérations, autres impôts et taxes). Cette première publication a concerné les chiffres 2020, et fera l'objet d'une actualisation sur la base des chiffres 2021 au premier semestre 2022.

9. Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

Safran s'engage à ce que ses activités de lobbying soient menées dans le respect de toutes les réglementations et lois applicables. Ainsi, la société se conforme aux obligations nationales (registre en ligne mis à disposition par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique mis à jour annuellement ; loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique), européennes (registre de transparence géré conjointement par le Parlement européen et la Commission européenne) et internationales (FCPA, UK Bribery Act, Convention de l'OCDE, 10e principe du Pacte mondial des Nations Unies). Par ailleurs, le groupe respecte les lois et règlements applicables dans les pays où il opère.

Au sein de l'entreprise, une Charte de lobbying responsable s'applique. Celle-ci est communiquée aux collaborateurs de Safran et des prestataires externes de lobbying, qui doivent en prendre connaissance et en accuser réception auprès de la DG2I conformément à la procédure de Conformité Commerciale Internationale. Tout collaborateur de Safran ou prestataire externe de lobbying pour Safran qui contreviendrait à la présente charte se verrait appliquer une sanction disciplinaire ou contractuelle. Cette Charte est également mise en ligne sur le site internet du Groupe. De la même manière, un code de conduite et une charte d'éthique existent et sont portées à la connaissance des salariés.

Au sein du groupe Safran, les activités de lobbying sont placées sous la responsabilité du Directeur Groupe International et Institutionnel (DG2I) qui siège au COMEX de l'entreprise, et plus particulièrement du directeur des Affaires publiques au sein de son équipe pour la partie France, ainsi que du réseau des directeurs de zones pour ce qui est de la partie commerce international.

Lorsque qu'une société du Groupe souhaite engager des actions de lobbying indirect via les prestations d'un consultant extérieur, le *Trade Compliance Officer* (TCO) de la société concernée doit être saisi afin de préparer un dossier de validation du partenaire par la DG2I Safran selon la Procédure de Conformité Commerciale Internationale.

De son appréciation et à sa connaissance, le groupe Safran n'est pas membre d'association professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général. Que cela soit au niveau français ou européen, nous déclarons auprès des autorités compétentes les réseaux desquels nous sommes adhérents. L'ensemble de ces informations est visible sur leur site internet (ex. HATVP).

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Une système d'alerte éthique existe au sein du Groupe Safran, et fait l'objet d'un suivi très encadré.

Les salariés et parties prenantes externes peuvent y avoir recours pour signaler toute fraude ou tentative de fraude, toute conduite ou situation contraire au code de conduite Safran ou plus largement, toute violation grave et manifeste des lois et règlements applicables, y compris les manquements relatifs aux droits des personnes et des libertés fondamentales. L'existence de ce dispositif et les moyens d'y accéder sont intégrés dans le Code de Conduite Safran, qui a fait lui-même l'objet d'une annexion aux différents Règlements intérieurs des entreprises. Cette modification des règlements intérieurs a elle-même fait l'objet d'un débat avec les représentants du personnel, à l'occasion de sessions d'information et de consultation des comités sociaux et économiques de l'ensemble des filiales du Groupe. Les réponses qui sont faites aux émetteurs d'alertes font l'objet d'un traitement normé dans des délais raisonnables (15 jours) pour que des éléments factuels puissent être communiqués suffisamment rapidement aux parties prenantes.

Ce dispositif est déployé mondialement. Il est connu en interne et en externe (28 alertes reçues en 2021 dont la majorité ont été fermées sans suite après analyse).

Le plan de vigilance Safran a été construit comme un outil de consolidation et de renforcement pour la mise en place de ses processus de prévention et de gestion des risques. Le dialogue social étant un axe majeur de la culture de Safran, il traite notamment des sujets liés au devoir de vigilance sur les droits humains et la préservation de la nature. A noter, près de 80 % des salariés ont accès à des instances de représentation du personnel dans leur société.

Les partenaires sociaux sont ainsi associés aux signatures :

- d'accords-cadres tels que l'accord-cadre monde sur les conditions de travail et la responsabilité sociétale de l'entreprise (accord signé avec la fédération mondiale des syndicats des secteurs industriels, IndustriALL Global Union, et les représentants des fédérations métallurgiques des syndicats français CFE-CGC, CFDT, CGT et CGT-FO) ;
- d'accords d'entreprise locaux par exemple sur les conditions de travail, l'égalité professionnelle ;
- d'accords collectifs européens par exemple celui sur le Développement des compétences et sécurisation des parcours professionnels et celui pour favoriser l'insertion des jeunes.

Très récemment et à titre d'exemple le comité d'entreprise européen a été sollicité pour travailler au renouveau de l'accord RSE Monde.
