

**Plan d'« Incentive » Long Terme 2023**  
**Attribution d'actions de performance au Directeur Général**  
**Intégration de conditions de performances extra-financières**

Lors de sa réunion du 23 mars 2023, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé d'une attribution d'actions de performance à certains cadres et dirigeants, hauts potentiels et contributeurs clés du Groupe, visant à reconnaître les performances opérationnelles de Safran et la valeur actionnariale créée, appréciées sur plusieurs années.

Dans le cadre de ce Plan d'« Incentive » Long Terme 2023 (ILT 2023), le Conseil d'administration a décidé d'attribuer 10 721 actions de performance à Olivier Andriès, Directeur Général, ce qui représente moins de 2 % du total de cette attribution et est conforme à la politique de rémunération pour la fonction de Directeur Général<sup>1</sup>.

L'intégralité des actions de performance attribuées au Directeur Général est soumise à l'atteinte de conditions de performance internes et externe présentées dans le tableau ci-dessous, avec leurs pondérations respectives. Le nombre d'actions de performance qui seraient définitivement livrées à l'issue d'une période d'acquisition de 3 ans dépendra du niveau d'atteinte de ces différentes conditions sur la période 2023-2025. Une période de conservation d'une année des actions de performance qui seraient livrées au Directeur Général suivra cette période d'acquisition.

<b>Attribution ILT 2023 au Directeur général</b>			
<b>Conditions de performances</b>			<b>Pondération</b>
<b>Conditions internes standard</b>	Performances financières et économiques <sup>2</sup>	ROC (résultat opérationnel courant ajusté)	25%
		CFL (cash-flow libre)	25%
	Performances extra-financières	Objectifs liés à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise et de Développement Durable. Enjeux prioritaires ou stratégiques moyen terme du Groupe sur ces thématiques. (cf : détail ci-dessous)	20%
<b>Condition externe</b>	TSR	Positionnement de la performance globale relative du titre Safran (TSR), par rapport à un par rapport à un indice composite permettant de se comparer simultanément au marché sectoriel européen, au marché sectoriel américain et à l'indice de référence du marché français <sup>3</sup> .	30%
<b>Total</b>			100%

<sup>1</sup> Le nombre d'actions de performance attribuées au Directeur Général ne peut pas représenter plus de l'équivalent de 120 % de sa rémunération fixe annuelle en valorisation comptable, en application de la norme IFRS 2, estimée préalablement à l'attribution, comme cela est mentionné dans la politique de rémunération du Directeur Général.

<sup>2</sup> La description de ces conditions (seuil de déclenchement, cible de performance, plafond) et autres modalités principales présentées lors de l'Assemblée Générale du 26 mai 2021 qui a autorisé le Conseil d'administration à procéder à de telles attributions, figure dans les documents d'enregistrement universel de Safran.

<sup>3</sup> Indice composite composé de :

- l'indice STOXX® Europe TMI Aerospace & Defense (Stoxx A&D Net Return),
- l'indice S&P Aerospace & Defense Industry Select (S&P A&D),
- l'indice CAC 40 (CAC 40 Gross Return).

Chacun de des trois indices pèse pour un tiers dans l'indice composite.

**Conditions de performances extra-financières** - Comme déjà mentionné dans la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'assemblée générale 2021, ainsi que dans la présentation de la 30<sup>e</sup> résolution (relative aux attributions gratuites) adoptée par ladite assemblée générale, des conditions de performances extra-financières sont intégrées parmi les conditions de performance internes attachées à ces attributions.

Pour cette attribution ILT 2023, les conditions de performances extra-financières ont une pondération de 20% dans l'ensemble. Elles sont au nombre de 3 et portent sur des objectifs (i) en matière d'environnement et climat (réduction des émissions de CO<sub>2</sub> liées aux Scopes 1 et 2 par rapport à l'année 2018, pour 10%), (ii) d'égalité femme/homme (augmentation du pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs de Safran, pour 5%) et (iii) de sécurité (maintien du Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt, pour 5%).

L'objet, les pondérations, les modalités, références et paramètres de ces conditions sont les suivants :

- [La première condition « environnement et climat » a pour objet la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe liées aux Scopes 1 et 2](#)<sup>4</sup>. L'objectif cible est une réduction de 30% par rapport aux émissions de l'année 2018 (année de référence) à l'issue de la période de performance de 3 ans<sup>5</sup>. Cette condition pèse pour 10% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte<sup>6</sup> de cette condition sera mesuré par rapport à la référence (émissions 2018 - Scopes 1 et 2) avec :

- un seuil de déclenchement lié à une réduction constatée de 28% d'émissions par rapport à la référence, qui donnerait droit à 40% de la part d'attribution liée à la condition ;
- la cible d'une réduction constatée de 30% d'émissions par rapport à la référence, qui donnerait droit à 80 % de la part d'attribution liée à la condition ;
- en cas de surperformance, un plafond correspondant à une réduction constatée de 31% d'émissions par rapport à la référence qui donnerait droit à 100 % de la part d'attribution liée à la condition ;
- entre le seuil de déclenchement et la cible, et entre la cible et le plafond, la progression est linéaire.

En dessous du seuil de déclenchement, la part d'attribution liée à cette condition est nulle.

- [La deuxième condition « égalité femme/homme » a pour objet l'augmentation du pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs du Groupe](#)<sup>7</sup>. L'objectif cible est d'avoir porté ce taux à 22% à l'issue de la période de performance de 3 ans, par rapport à 17,1% fin 2022. Cette condition pèse pour 5% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte<sup>8</sup> de cette condition sera mesuré au 31 décembre 2025 avec :

- la cible d'une augmentation de ce taux à 22%, qui donnerait droit à 80 % de la part d'attribution liée à la condition.  
L'atteinte de cette cible constitue également le seuil de déclenchement. Ainsi, en dessous de l'atteinte de cette cible, la part d'attribution liée à cette condition est nulle ;
- en cas de surperformance, un plafond correspondant à une augmentation constatée à 23%, qui donnerait droit à 100 % de la part d'attribution liée à la condition ;
- entre la cible et le plafond, la progression est linéaire.

---

<sup>4</sup> Scope 1 : Les émissions directes de gaz à effet de serre liées à la combustion de sources énergétiques (gaz, gaz de pétrole liquéfié, kérosène, etc.) ainsi que les émissions de fluides frigorigènes lors des phases de production sur les sites de Safran. / Scope 2 : Les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques, électriques ou de chaleur/froid, sur les sites de Safran.

<sup>5</sup> Le niveau d'atteinte est mesuré entre le 30 septembre 2024 et le 30 septembre 2025.

<sup>6</sup> Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

<sup>7</sup> Cadre supérieur : salarié du Groupe dont le poste occupé est classé comme tel dans les bandes correspondantes du référentiel Safran des postes (dont les postes au Comité Exécutif du Groupe).

<sup>8</sup> Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

- [La troisième condition « Sécurité » a pour objet le Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt du Groupe \(TFAA\)<sup>9</sup>](#). L'objectif cible est d'avoir porté ce taux à 2,0 % à l'issue de la période de performance de 3 ans, fin 2025 (par rapport à 2,1% fin 2022), dans un contexte de montée en cadence. Cette condition pèse pour 5% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte<sup>10</sup> de cette condition sera mesuré au 31 décembre 2025 avec :

- un seuil de déclenchement à un TFAA constaté à 2,2%, qui donnerait droit à 40% de la part d'attribution liée à la condition ;
- la cible du TFAA à 2,0%, qui donnerait droit à 80% de la part d'attribution liée à la condition ;
- en cas de surperformance, un plafond correspondant à une diminution constatée du TFAA à 1,9%, qui donnerait droit à 100% de la part d'attribution liée à la condition ;
- entre le seuil de déclenchement et la cible, et entre la cible et le plafond, la progression est linéaire.

En dessous du seuil de déclenchement, la part d'attribution liée à cette condition est nulle.

Le Conseil a également rappelé que le Directeur Général, à l'issue de la période de conservation, a l'obligation de conserver 40% des actions de performance définitivement acquises/livrées dans le cadre de telles attributions, et cela jusqu'à ce que les actions de performance ainsi conservées et détenues par le Directeur Général représentent un montant équivalent à une année de sa dernière rémunération fixe annuelle. De plus, le Directeur Général devra conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions un minimum de 500 actions qui lui seraient définitivement acquises et livrées au titre de chacune des attributions dont il bénéficiera durant l'exercice de son mandat de Directeur Général.

\*\*\*

---

<sup>9</sup> En nombre d'accidents en million d'heures travaillées.

<sup>10</sup> Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

## **Plan d'« Incentive » Long Terme 2020**

### **Détermination du taux d'atteinte au terme de la période de performance**

A l'occasion de sa réunion du 23 mars 2023, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a pris acte des niveaux d'atteinte des conditions de performance du plan ILT 2020 attribué le 26 mars 2020 pour les différentes catégories d'attributaires.

Pour mémoire, le nombre d'actions de performance à livrer définitivement à l'issue d'une période d'acquisition de 3 ans dépendait du niveau d'atteinte, d'une part, de conditions de performance internes « standard » (ROC et CFL) et, d'autre part, externe (TSR) sur la période 2020-2022. La description de ces conditions (seuil de déclenchement, cible de performance, plafond) et autres modalités principales présentées lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019 (30<sup>e</sup> résolution) qui avait autorisé le Conseil d'administration à procéder à de telles attributions, figure dans les documents d'enregistrement universel de Safran<sup>11</sup>.

Le niveau d'atteinte des conditions de performance du plan pour le Directeur Général et les membres du Comité exécutif ressort globalement en dessous des seuils de déclenchement ceci prenant en compte les poids respectifs et les niveaux d'atteinte des différentes conditions de performance applicables<sup>12</sup>.

En conséquence, le nombre d'actions définitivement acquises et à livrer à l'issue de la période d'acquisition est nul pour l'ensemble des bénéficiaires dont Olivier Andriès, Directeur Général.

\* \* \*

---

<sup>11</sup> Notamment cf : § 6.6.4.2 du document d'enregistrement universel 2020.

<sup>12</sup> Les niveaux d'atteinte des différentes conditions de performance ressortent comme suit :

- 45,7 % de la condition liée au ROC, correspondant à une part d'attribution nulle liée à cette condition (poids de 35% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 40% pour les autres attributaires)
- 60,4 % de la condition liée au CFL, correspondant à une part d'attribution nulle liée à cette condition (poids de 35% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 40% pour les autres attributaires)
- un TSR Safran inférieur de 22,9 points à celui du panel, correspondant à une part d'attribution nulle liée à cette condition (poids de 30% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 20% pour les autres attributaires)