

REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (2023-2024)

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 février 2024, 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 variable annuelle du Directeur Général au titre de 2023

Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 du Directeur Général, Olivier Andriès, selon les termes et conditions de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale 2023.

Au regard du niveau de réalisation des objectifs financiers et personnels, le montant ressort à 1 000 723 euros, soit 119,13 % de sa rémunération fixe annuelle. Son versement sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale 2024.

Ce montant correspond :

- à l'atteinte à 102% 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) atteint à 106% (pesant pour 60 %) ;
 - au « cash flow » libre (CFL) atteint à 118% (pesant pour 25 %) ;
 - au besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :
 - valeurs d'exploitation (Stock) atteint à 45% (pesant pour 10 %), et
 - d'impayés atteint à 97% (pesant pour 5 %) ;
- à l'atteinte à 94,50% des objectifs de performances personnels quantitatifs et qualitatifs (pesant pour 1/3).

Le tableau de synthèse ci-après rappelle et présente les principales règles applicables, les différents objectifs de performance, le niveau de réalisation de ces objectifs 2023 et les montants associés :

Rémunération variable annuelle 2023 du Directeur Général – Olivier Andriès: Résultats (versement conditionné à l'approbation de l'assemblée générale 2024) :

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 120 % 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 : 1 008 000€ soit 120% de la rémunération fixe, dans l'hypothèse de l'atteinte de l'ensemble des objectifs à 100 %
- Montant Maximum : 1 260 000€ soit 150% de la rémunération fixe, dans l'hypothèse de l'atteinte de l'ensemble des objectifs à 130 %

Objectifs	Pondération	Taux de réalisation*	Appréciation – commentaires**
-----------	-------------	----------------------	-------------------------------

Objectif de performance économique (objectifs financiers quantitatifs) (en données ajustées)		Pesant pour 2/3 de la rémunération variable annuelle – « 67% »		
1	Résultat opérationnel courant (ROC)	60%	63,3%	<u>Objectifs atteints ou dépassés (surperformance)</u> <ul style="list-style-type: none"> Le ROC ressort à 3 166 M€, supérieur au budget 2023 (3 000M€). Le CFL ressort à 2 945 M€, supérieur au budget 2023 (2 500M€). La rotation des stocks est restée stable à 140 jours de chiffre d'affaires (contre une baisse attendue de 26 jours au budget 2023). L'évolution favorable du besoin en fonds de roulement au cours de l'exercice (758 M€) s'explique par l'augmentation des produits constatés d'avance et des acomptes clients significatifs partiellement compensés par une augmentation des stocks (en valeur).
2	Cash flow libre (CFL)	25%	29,4%	
3	Besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :	15%		
	- Valeurs d'exploitation (Stocks)	10%	4,5%	
	- Impayés (retard de paiement clients)	5%	4,8%	
Sous-total (base 100%)		100%	102%	(pouvant aller de 0% à 130% maximum)
En montant (€)			683 200€	soit 122% de 2/3 de la rémunération fixe de référence de 840 000€

Objectifs personnels (performances individuelles –qualitatif et quantitatif)**		Pesant pour 1/3 de la rémunération variable annuelle – « 33% »		
1	Transition technologique (qualitatif et quantitatif)	20%	26%	<u>Objectif dépassé (surperformance)</u> <ul style="list-style-type: none"> Les plans d'actions définis et leur mise en œuvre pour accompagner la transition technologique ont été réalisés et ont permis de constater le dépassement de l'objectif. Le détail de ces plans d'actions n'est pas communiqué pour des raisons stratégiques.
2	Evolution technologique et industrielle des activités Sièges et Cabines (qualitatif et quantitatif)	20%	15%	<u>Objectif partiellement atteint</u> <ul style="list-style-type: none"> Les plans d'actions et leur mise en œuvre ont été réalisés sur l'activité Cabines. Les résultats de ces plans ont été atteints. Les plans d'actions de l'activité Sièges ont été réalisés mais leurs résultats ont été partiellement atteints. Le détail de ces plans d'actions n'est pas communiqué pour des raisons stratégiques.
3	Elargir et approfondir les partenariats stratégiques en aéronautique civile et militaire (qualitatif)	15%	7,5%	<u>Objectif partiellement atteint</u> <ul style="list-style-type: none"> Des partenariats ont été conclus mais un partenariat identifié ne s'est pas concrétisé en 2023. Le détail de cet objectif n'est pas communiqué pour des raisons stratégiques.
4	Digital / Cyber sécurité (qualitatif et quantitatif) :	10%	10%	<u>Objectif atteint</u> <ul style="list-style-type: none"> Le plan Cybersécurité a été poursuivi, avec de nouveaux moyens de protection et de détection 24/7, permettant d'atteindre un niveau supérieur en 2023.
	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le plan cyber 			

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déployer la « Digital Academy » (transformation digitale) ▪ Produire la roadmap 4.0 HPC (High Performance Computing) ▪ Poursuivre l'internalisation de centres de compétences digitaux 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Succès du déploiement de la Digital Academy créée et lancée en 2022 avec une nouvelle plateforme pédagogique et ludique, des nouveaux modules d'acculturation, des contenus riches sur tous les domaines de la transformation digitale ▪ Une nouvelle stratégie pour le Calcul scientifique de haute performance chez Safran a été bâtie répondant aux besoins à court et long terme. ▪ Les nouveaux centres de compétences interne, en particulier nos centres offshores DIGIT connaissent un succès qui dépasse les attentes : 2 centres opérationnels, plus de 500 personnes recrutées, baisse de coûts,...
5	<p>RSE & RH (qualitatif et quantitatif) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sécurité : Maintien du taux de fréquence des accidents avec arrêt (TFAA) dans le contexte de montée en cadence (« ramp-up ») ▪ Diversité & Parité Homme / Femme : Objectifs liées à l'augmentation du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs et au sein du Comex Groupe et des Codir sociétés – exécution de la feuille de route Inclusion/Diversité ▪ RH : Actions liées à la préparation de la génération des talents et dirigeants Safran à un horizon long terme ▪ Climat - bas Carbone : ▪ Assurer la montée en maturité du système de management de l'énergie, en visant le niveau Argent pour les sites (analyse des principales sources de consommation et de la performance énergétique, plan d'actions d'économies d'énergie engagé) ▪ Mettre en œuvre le Plan Sobriété Energétique en Europe ▪ Poursuivre la sécurisation du plan d'actions pour réduire les émissions de CO2 de 30% d'ici 2025 par rapport à 2018, en ayant achevé 75 % des actions, engagé les 25% restantes, et identifié suffisamment de marges pour faire face aux aléas ▪ Etablir dans chaque société-clé le plan d'actions pour atteindre de réduction de -50% des émissions en 2030 	35%	36%	<p><u>Objectifs atteints ou dépassés (surperformance)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sécurité : le niveau de TFAA dans le contexte de montée de <i>ramp-up</i> se maintient. ▪ Diversité et Parité Homme / Femme : Le ratio de femmes cadres dirigeantes est passé de 17 à 19,5% en 2023 (+2,5%) , en surperformance ; 10 CODIR comptent 3 femmes ou plus vs 7 en 2022 et 6 en 2021 (un total de 6 nouvelles femmes dans les CODIR). Le COMEX comprend 5 femmes en 2023. La feuille de route Inclusion /Diversité a été réalisée. ▪ RH : détection de hauts potentiels en progression et accélération des parcours de développement des talents. ▪ Climat – bas Carbone : ▪ 87% des sites ont atteint le niveau Argent ou Or. ▪ Le Plan de Sobriété Energétique en Europe a été mis en œuvre. Une baisse des consommations d'électricité et de gaz en Europe supérieure à 15% a été constatée. . ▪ L'objectif est dépassé au-delà de 100% : 76% des actions ont été réalisées, 37% engagées, ainsi que des actions supplémentaires (14% sécurisées et 13% identifiées) pour faire face aux aléas. ▪ Un plan d'action a été présenté et validé en Comité d'orientation climat de décembre 2023.

(par rapport à 2018), et intégrer son financement au plan moyen terme Groupe			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobiliser les principaux fournisseurs pour monter en maturité sur la décarbonation : objectif de réalisation du bilan carbone pour les 400 principaux fournisseurs. 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan Carbone réalisé pour 90% sur les 400 principaux fournisseurs.
Sous-total (base 100%)	120%	94,50%	(pouvant aller de 0% à 130% maximum)
En montant (€)		317 523 €	soit 113,40 % de 1/3 de la rémunération fixe de référence de 840 000€

TOTAL en montant (€)		1 000 723 €	soit l'équivalent de 119,13 % de la rémunération fixe de référence de 840 000 €
-----------------------------	--	--------------------	---

* correspondant à la Pondération x le taux d'atteinte de l'objectif (ex : l'objectif de ROC dont la pondération est de 60% et qui est atteint en surperformance à 106% donne un taux de réalisation de 63,3% (soit 60x106%).

** 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

2. Rémunération fixe du Directeur général 2024

Le Conseil d'administration a décidé de porter à partir du 1^{er} janvier 2024 le montant de la rémunération fixe du Directeur Général de 840 000 euros à 950 000 euros (ce qui représente une augmentation de 13 % par rapport à son niveau de 2023) ; ce niveau cible avait été arrêté en 2019 et gelé dans le contexte de crise Covid-19.

En application de la politique de rémunération du Directeur Général, cette augmentation qui s'inscrit dans le cadre du renouvellement de mandat d'Olivier Andriès en qualité de Directeur Général est justifiée après avoir constaté depuis 2019 le décalage de la rémunération du Directeur Général par rapport au marché et de l'importance de veiller à ce que la rémunération du Directeur Général demeure compétitive. L'étude comparative réalisée par un cabinet tiers indépendant depuis 2019 et mise à jour chaque année a une nouvelle fois révélé en 2023 que la rémunération du Directeur Général pourrait être fixée à un niveau nettement supérieur. Il est indiqué que malgré la volonté du Conseil d'administration réitérée de porter la rémunération fixe du Directeur Général à son niveau cible de 950 000 euros, Olivier Andriès avait de lui-même renoncé à l'augmentation de sa rémunération fixe entre 2021-2022 et avait émis le souhait en 2023 de ne pas augmenter sa rémunération fixe au-delà de 5% pour rester en ligne avec le budget des augmentations salariales des cadres dirigeants du Groupe Safran en France intervenues au 1er janvier 2023. Cette première augmentation de 5% en 2023 constituait une première étape vers la cible de 950 000 euros. La cible ayant été atteinte, conformément au code Afep-Medef, il n'est pas envisagé d'augmentation à court-terme.

3. Rémunération variable annuelle du Directeur Général 2024

Pour 2024, la rémunération variable du Directeur Général est fixée selon les termes de la politique de rémunération applicable approuvée par l'assemblée générale. Elle sera ainsi déterminée:

- pour 2/3 sur la base d'objectifs quantitatifs de performance économique que sont :
 - le Résultat opérationnel courant (ROC) pour 60%,
 - le Cash-flow libre (CFL) pour 25% et
 - le Besoin en fond de roulement (BFR) pour 15%, à travers les composantes de valeurs d'exploitation (Stocks) et impayés

Le reste de la politique de rémunération variable demeure également inchangé notamment en ce qui concerne le poids global des objectifs de performances économiques de 2/3, les seuils de déclenchement et les modalités de calcul.

- pour 1/3 sur la base d'objectifs personnels quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil d'administration pour 2024 (cf : tableau ci-dessous).

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales règles applicables, les différents objectifs de performance 2024 et leurs pondérations :

Rémunération variable annuelle 2024 du Directeur Général – Olivier ANDRIES (versement conditionné à l’approbation de l’assemblée générale 2025) :

La politique de rémunération proposée (cf : ci-dessous) 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 120 % 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 : 1 140 000 € soit 120% de la rémunération fixe, dans l’hypothèse de l’atteinte de l’ensemble des objectifs à 100 %
- Montant Maximum : 1 425 000 € soit 150% de la rémunération fixe, dans l’hypothèse de l’atteinte de l’ensemble des objectifs à 130 %

Objectif de performance économique 2024 (objectifs financiers quantitatifs)* <i>(en données ajustées)</i>		Pondération
Pesant pour 2/3 de la rémunération variable annuelle – « 67% »		
1	Résultat opérationnel courant (ROC)	60%
2	Cash flow libre (CFL)	25%
3	Besoin en fonds de roulement (BFR), à travers les composantes de :	15%
	- Valeurs d’exploitation (Stocks)	10%
	- Impayés (retard de paiement clients)	5%
Sous-total (base 100%)		100%

Objectifs personnels 2024 (performances individuelles – qualitatif et quantitatif)*		Pondération
Pesant pour 1/3 de la rémunération variable annuelle – « 33% »		
1	Transition technologique (quantitatif)	20%
2	Evolution technologique et industrielle des activités intérieurs d’avions (qualitatif et quantitatif)	15%
3	Elargir et approfondir les partenariats stratégiques (qualitatif)	10%
4	Plan de communication de la trajectoire économique du Groupe, notamment sur la transition du modèle d’affaires CFM56/LEAP	10%
5	Digital / Cyber sécurité (qualitatif et quantitatif) : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre un Plan d’adoption de l’Intelligence Artificielle Générative (IA Gen) ▪ Mettre en œuvre un Plan de développement de la cybersécurité des systèmes spécifiques industriels et fin de migration vers l’Active Directory Safran ▪ Poursuivre le développement des centres de compétence Offshore 	10%
6	RSE & RH (qualitatif et quantitatif) : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sécurité : Maintien du taux de fréquence des accidents avec arrêt (TFAA) dans le contexte de montée en cadence (« ramp-up ») 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ RH / Diversité & Parité Homme / Femme : Objectifs liés à l'augmentation du nombre de femmes cadres dirigeantes et au développement des talents dans le secteur industriel ▪ RSE : Mise en œuvre du nouveau reporting (CSRD) ▪ Climat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre la sécurisation du plan d'actions pour réduire les émissions de CO₂ (scopes 1 et 2) de 30% d'ici 2025 par rapport à 2018, en visant 95% des actions réalisées en 2024, ▪ Sécuriser la trajectoire pour atteindre l'objectif de -50% d'émissions de CO₂ (scopes 1 et 2) en 2030 par rapport à 2018, en tenant compte de la croissance du Groupe, ▪ Assurer la montée en maturité des sites du Groupe sur la question de l'énergie, en atteignant le niveau Or du Système de management de l'énergie, ▪ Poursuivre le Plan Sobriété Energétique pour réduire la consommation énergétique Groupe au niveau monde en 2024 de 10% par rapport à 2019, tenant compte de la croissance du Groupe, ▪ Mobiliser nos fournisseurs pour qu'ils montent en maturité sur la décarbonation, en visant que nos fournisseurs du TOP400 aient des objectifs de réduction des émissions de CO₂ scopes 1&2 et les aient communiqués. ▪ Economie Circulaire <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recyclabilité du Titane avec un objectif de retour de 30% du potentiel des copeaux à nos fournisseurs 	35%
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.

4. Intéressement long terme (sous forme d'attribution gratuite d'actions de performance) 2024 du Directeur Général

Lors de sa réunion du 21 mars 2024, 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 2024 (ILT 2024), le Conseil d'administration a décidé d'attribuer 7 675 actions de performance à Olivier Andriès, Directeur Général, ce qui représente moins de 2 % du total de l'attribution globale de 435 388 actions et est conforme à la politique de rémunération pour la fonction de Directeur Général¹.

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 2024-2026. Une période de conservation d'une année des actions de performance qui seraient livrées au Directeur Général suivra cette période d'acquisition.

Attribution ILT 2024 au Directeur général			
Conditions de performances			Pondération
Conditions internes standard	Performances financières et économiques ²	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%
Condition externe	TSR	Positionnement de la performance globale relative du titre Safran (TSR), 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 ³ .	30%
Total			100%

Conditions de performances extra-financières – Depuis 2022, des conditions de performances extra-financières sont intégrées parmi les conditions de performance internes attachées aux attributions gratuites d'actions.

Pour l'attribution ILT 2024, 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 CO₂ 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 :

¹ 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.

² La description de ces conditions (seuil de déclenchement, cible de performance, plafond) et autres modalités principales présentées lors de l'assemblée générale du 25 mai 2023 qui a autorisé le Conseil d'administration à procéder à de telles attributions, figure dans les documents d'enregistrement universel de Safran.

³ 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.

- [La première condition « environnement et climat » a pour objet la réduction des émissions de CO₂ du Groupe liées aux Scopes 1 et 2⁴](#). L'objectif cible est une réduction de 34% par rapport aux émissions de l'année 2018 (année de référence) à l'issue de la période de performance de 3 ans⁵. Cette condition pèse pour 10% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte⁶ 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 32% 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 34% 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 35% 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 Groupe⁷](#). L'objectif cible est d'avoir porté ce taux à 24% à l'issue de la période de performance de 3 ans, par rapport à 19,5% fin 2023. Cette condition pèse pour 5% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte⁸ de cette condition sera mesuré au 31 décembre 2026 avec :

- la cible d'une augmentation de ce taux à 24%, 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 25%, qui donnerait droit à 100 % de la part d'attribution liée à la condition ;
- entre la cible et le plafond, la progression est linéaire.

- [La troisième condition « Sécurité » a pour objet le Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt du Groupe \(TFAA\)⁹](#). L'objectif cible est d'avoir porté ce taux à 2,0 à l'issue de la période de performance de 3 ans, fin 2026, dans un contexte de montée en cadence. Cette condition pèse pour 5% dans l'ensemble des conditions.

Le niveau d'atteinte¹⁰ de cette condition sera mesuré au 31 décembre 2026 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

⁴ 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.

⁵ Le niveau d'atteinte est mesuré entre le 30 septembre 2025 et le 30 septembre 2026.

⁶ Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

⁷ 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).

⁸ Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

⁹ En nombre d'accidents en million d'heures travaillées.

¹⁰ Ce taux est mesuré avec deux décimales et arrondi mathématiquement au centième près.

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.

5. Rémunération fixe du Président 2024

Pour 2024, le montant de la rémunération fixe du Président est porté de 450 000 euros à 500 000 euros, soit une augmentation de 11 %.

En application de la politique de rémunération du Président, cette augmentation qui s'inscrit dans le cadre du renouvellement de mandat de Ross McInnes en qualité de Président est justifiée compte tenu notamment du décalage de la rémunération du Président (inchangée depuis 2018) par rapport au marché mais aussi du constat de la performance du Président dans l'exercice de ses fonctions. L'étude comparative réalisée par un Cabinet tiers indépendant mise à jour en 2023 a souligné comme en 2022 que la rémunération du Président pourrait être fixée à un niveau nettement supérieur.

6. Politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2024

Ces politiques seront soumises à l'approbation de l'assemblée générale 2024.

Politique de rémunération du Président

Le Conseil d'administration a décidé que la politique de rémunération du Président approuvée par l'assemblée générale du 25 mai 2023 continuera de s'appliquer sans changement en 2024.

Politique de rémunération du Directeur Général

Le Conseil d'administration a décidé que la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'assemblée générale du 25 mai 2023 continuera de s'appliquer sans changement en 2024.

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 2024, 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 universels.

PLAN D'« INCENTIVE » LONG TERME 2021 DETERMINATION DU TAUX D'ATTEINTE AU TERME DE LA PERIODE DE PERFORMANCE

A l'occasion de sa réunion du 21 mars 2024, 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 2021 attribué le 24 mars 2021 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 2021-2023. 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^e résolution) qui avait autorisé le Conseil d'administration à procéder à de telles attributions, figure dans les documents d'enregistrement universel de Safran¹¹.

Les niveaux d'atteinte des conditions de performance du plan pour le Directeur Général et les membres du Comité exécutif ressortent comme suit :

- à 97,4% de la condition liée au ROC, correspondant à l'attribution de 74,8% de la part des actions liées à cette condition (poids de 35% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 40% pour les autres attributaires) ;
- à 121,1 % de la condition liée au CFL, correspondant à l'attribution de 96,9% de la part des actions liées à cette condition (poids de 35% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 40% pour les autres attributaires) ;
- d'un TSR Safran inférieur de 7,9 points à celui du panel, correspondant à l'attribution de 0% de la part des actions liées à cette condition (poids de 30% pour le Directeur général et le Comité exécutif et de 20% pour les autres attributaires).

En prenant en compte les poids respectifs et les niveaux d'atteinte des différentes conditions de performance applicables, le niveau d'atteinte des conditions de performance du plan pour le Directeur Général et les membres du Comité exécutif ressort globalement à 60,09%.

En conséquence, le nombre d'actions définitivement acquises et à livrer à l'issue de la période d'acquisition est de 437 808 pour l'ensemble des bénéficiaires dont 8 692 pour Olivier Andriès, Directeur Général.

¹¹ Notamment cf. § 6.6.4.2.1 du document d'enregistrement universel 2021.