

ACCORD D'INTERESSEMENT
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES 2021-2022-2023

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- Pour la CFDT : - Anne-Claude VITALI
- PENIAUD Valéry
-

- Pour la CFE-CGC : - Caroline TIREL
- Gilles GUERAIEM
- Patrick PETACSK

- Pour la CGT : -
-
-

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE
-
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



PREAMBULE

L'accord d'intéressement Safran Aircraft Engines signé en 2018 et couvrant les exercices 2018-2019-2020 est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Afin de poursuivre l'association du personnel aux résultats de l'entreprise et ce indépendamment de la crise sanitaire et sociale actuelle, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de Safran Aircraft Engines se sont rencontrées afin d'examiner les termes d'un nouvel accord d'intéressement couvrant les exercices 2021-2022-2023.

Les parties rappellent que les sommes perçues au titre de l'intéressement constituent pour les salariés de Safran Aircraft Engines un complément de pouvoir d'achat mais ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

Dans ce cadre, le dispositif d'intéressement mis en place vise à :

- Associer collectivement les salariés de Safran Aircraft Engines à la réussite économique, technique, industrielle aussi bien qu'à celle liée à la santé sécurité environnement et à l'innovation ;
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines pour relever les défis des trois prochaines années, atteindre les objectifs de performance opérationnelle et des clients ;
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne à long terme dans le cadre des dispositions fiscales de l'épargne salariale, au travers du Plan d'Epargne Groupe et du Plan d'Epargne Collectif pour la Retraite, en application des accords Groupe.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters "AM" and "VR".

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des établissements de Safran Aircraft Engines :

- Titulaire d'un contrat de travail Safran Aircraft Engines ;
- Et ayant au moins trois mois d'ancienneté Groupe au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

Pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe et dont la mutation chez Safran Aircraft Engines intervient en cours d'année, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata de leur temps de présence chez Safran Aircraft Engines.

Article 2 : Seuils de déclenchement et plafond

Pour un exercice considéré, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si le ratio RE/CA est supérieur ou égal à 6%.

RE = Résultat d'Exploitation avant Intéressement
CA = Chiffre d'Affaires

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaires sont définis sur la base du référentiel comptable « social IFRS » sur lequel sont mesurés les objectifs de gestion de Safran Aircraft Engines. Les événements exceptionnels ou les changements de règles comptables pouvant entraîner des modifications sensibles, indépendantes de la gestion de l'entreprise, seront neutralisés.

Le montant global de l'enveloppe d'intéressement d'un exercice ne pourra dépasser au total 8% de la masse salariale corrigée (hors charges part employeur).

La « masse salariale corrigée » désigne la somme des salaires bruts des bénéficiaires éventuellement majorés par l'application du salaire plancher de répartition tel que défini dans l'article 5 « Répartition de l'intéressement » du présent accord.

Article 3 : Calcul de l'intéressement

Si les conditions visées à l'article 2 sont réunies, le montant de l'intéressement (I) est déterminé selon la formule suivante :

$$I = (IB + C) \times MS$$

MS = masse salariale brute (hors charges part employeur)

IB = Intéressement de Base

Si $(RE/CA) < 6\%$ alors $IB = 0$

Si $6\% \leq (RE/CA) \leq 10\%$ alors $IB = \frac{1}{2} \times (RE/CA) - (3/2)\%$

Si $(RE/CA) > 10\%$ alors $IB = (RE/CA) - 6,5\%$

Le montant de l'intéressement de base d'un exercice (IB) ne peut dépasser au total 6% des salaires bruts (hors charges part employeur).

C = Majoration par les critères opérationnels

Le calcul de base de l'intéressement est majoré en fonction de 5 familles de critères regroupant chacune entre 2 et 4 objectifs :

- N1 : Santé Sécurité Environnement
- N2 : Programmes en série et en développement
- N3 : Rechanges sur les programmes civils et militaires
- N4 : Amélioration de la qualité et Innovation
- N5 : Ressources Humaines

$$C = N1 + N2 + N3 + N4 + N5$$

Plusieurs objectifs opérationnels varient en fonction des résultats obtenus :

- Pour 2021, les objectifs opérationnels varient entre 0 et 0,25% en fonction des résultats obtenus. La note obtenue pour l'ensemble des objectifs opérationnels varie donc entre 0 et 3,5%.
- Pour 2022, les objectifs opérationnels varient entre 0 et 0,24% en fonction des résultats obtenus. La note obtenue pour l'ensemble des objectifs opérationnels varie donc entre 0 et 3,36%.
- Pour 2023, les objectifs opérationnels varient entre 0 et 0,23% en fonction des résultats obtenus. La note obtenue pour l'ensemble des objectifs opérationnels varie donc entre 0 et 3,22%.

Les critères opérationnels (C) se déclenchent à partir d'un (RE/CA) \geq 6%.

1. Santé Sécurité Environnement (N1)

1.1. Taux de fréquence des accidents connus (TFAC)

Un « accident connu » est un accident ayant entraîné un dommage corporel, du plus mineur au plus grave, avec ou sans arrêt de travail, en incluant l'accident bénin (ou mineur) inscrit sur le registre de l'infirmerie. Il est précisé que les accidents de trajet sont exclus de cet indicateur. Le TFAC est calculé sur les 12 mois calendaires.

- Formule de calcul = Nombre d'accidents de travail connus sur les 12 derniers mois x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées sur les 12 derniers mois
- Pour 2021 :
 - 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 7,9%
 - 0% si TFAC $>$ 9,4%
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2022 :
 - 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 7,5%
 - 0% si TFAC $>$ 8,4%
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2023 :
 - 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 7,0%
 - 0% si TFAC $>$ 7,9%
 - Variation linéaire entre ces bornes

Aev

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'R', and several illegible marks.

1.2. Emission des Gaz à Effet de Serre (GES)

La réduction de nos émissions des gaz à effet de serre est un enjeu environnemental majeur pour notre entreprise Safran Aircraft Engines et pour notre contribution nationale. Cette émission est calculée en tonne de CO2 équivalent (tCO2e) sur l'ensemble des sites Safran Aircraft Engines France (scopes 1 et 2) et selon deux éléments :

- Les consommations
- Les facteurs d'émission associés

Les facteurs d'émission permettent de calculer les émissions de GES associées à la consommation de différentes ressources afin de traduire des quantités physiques (exemples : kérosène, litres de gasoil, kilowatt d'heures d'électricité, tonnes de déchet, etc.) en équivalent masse de dioxyde de carbone (CO2). En 2018, les émissions de gaz à effet de serre étaient de 72 643 tCO2e. La cible 2025 est d'être inférieure ou égale à 45 039 tCO2e, soit - 38% sur la période.

La déclaration de nos émissions des GES se fait chaque trimestre par l'ensemble de nos sites France puis une consolidation annuelle est réalisée.

- Formule de calcul = Somme des consommations des sites France x facteur d'émission associé
 - Pour 2021 : 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 61 000 tCO2e
 - Pour 2022 : 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 57 000 tCO2e
 - Pour 2023 : 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 53 000 tCO2e

2. Programmes en série et en développement (N2)

2.1. On Time Delivery LEAP-1A

La satisfaction de nos clients est un objectif majeur pour Safran Aircraft Engines. A cet effet, le critère opérationnel retenu est l'OTD (On Time Delivery) qui correspond au nombre de commandes livrées à l'heure sur le nombre total de commandes à livrer pour une période donnée. Cet indicateur permet de mesurer la ponctualité de Safran Aircraft Engines au regard des commandes à livrer auprès de nos clients.

L'OTD est calculé sur le LEAP-1A et est défini par rapport à la date de référence demandée par le client, soit le On Time Delivery to Request.

Cet indicateur est mesuré au 31 décembre de chaque année.

- Formule de calcul : (Nombre de moteurs LEAP-1A livrés à l'heure / Nombre total de moteurs attendus par Airbus) x 100
 - Pour 2021 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD ≥ 98%
 - Note à 0 si OTD < 75%
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2022 :

Aew

OP

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller initials or marks.

- 100% de l'objectif atteint si OTD \geq 98%
 - Note à 0 si OTD < 85%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD \geq 98%
 - Note à 0 si OTD < 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes

2.2. Defect Per Engines LEAP-1A

Le critère opérationnel retenu est le taux DPE (Defect Per Engine) puisqu'il permet d'évaluer notre qualité de service et de mesurer la satisfaction de notre client Airbus.

Les non-qualités d'origine General Electric (GE) sont exclues de cet indicateur.

Le DPE est calculé sur les livraisons de nos moteurs civils LEAP-1A à fin décembre de chaque année. Ce ratio est suivi mensuellement et ensuite rapporté à l'année calendaire.

➤ Formule de calcul : Nombre de non qualités exportées sur nos moteurs LEAP-1A livrés / Nombre de moteurs LEAP-1A livrés du mois

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,3
 - 0% si la valeur est > à 0,4
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,25
 - 0% si la valeur est > à 0,35
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,2
 - 0% si la valeur est > à 0,3
 - Variation linéaire entre ces bornes

2.3. On Time Delivery moteurs M88 et modules TP400

Le critère opérationnel retenu est l'OTD (On Time Delivery), qui correspond au nombre de commandes livrées à l'heure sur le nombre total de commandes à livrer pour une période donnée. Cet indicateur permet de mesurer la ponctualité de Safran Aircraft Engines au regard des commandes à livrer auprès de nos clients.

L'OTD est calculé sur les moteurs M88 et les modules TP400 fabriqués en première monte. Il est défini par la date de référence demandée par le client, soit le On Time Delivery to Request.

Cet indicateur est mesuré au 31 décembre de chaque année sur les 12 mois calendaires.

➤ Formule de calcul : (Nombre de moteurs M88 et modules TP400 livrés à l'heure / Nombre total de moteurs et modules attendus) x 100

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MUR" and "JP".

Handwritten initials "ACW" in blue ink.

- Pour 2021 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes

2.4. Direction Technique

L'enjeu principal de Safran Aircraft Engines est de maintenir sa place de motoriste mondial majeur dans le domaine aéronautique, tout en répondant aux enjeux climatiques de notre Société.

Les critères opérationnels retenus répondent aux objectifs de la Direction Technique pour les années à venir, à savoir les essais de l'avion G2 et du NGNB.

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si l'avion G2 a réalisé son premier vol durant l'année
 - 0% si l'avion G2 n'a pas réalisé son premier vol durant l'année
- Pour 2022 :
 - 100% de l'objectif atteint si les résultats des essais Core Test du moteur SILVERCREST sont obtenus avant le 30/09/2022 et si les recommandations critiques du PDR (Preliminary Design Review) relatives aux démonstrateurs du NGNB sont traitées avant le 31/12/2022
 - Note à 0 si aucun de ces objectifs n'est atteint
 - Note à 50% si seul l'un des deux objectifs est atteint
- Pour 2023 :
 - 100% de l'objectif atteint si le montage du moteur NGNB a démarré au plus tard à la fin du 4^{ème} Trimestre 2023
 - Note à 0 si le montage du moteur NGNB démarre après le 31/12/2023

3. Rechange sur les programmes civils et militaires (N3)

3.1. On Time Delivery Rechange des programmes Militaires

Le critère opérationnel retenu est l'OTD (On Time Delivery), qui correspond au nombre de commandes livrées à l'heure sur le nombre total de commandes à livrer pour une période donnée. Cet indicateur permet de mesurer la ponctualité de Safran Aircraft Engines au regard des commandes à livrer auprès de nos clients.

L'OTD est calculé sur la rechange de l'ensemble de nos moteurs militaires et est défini par la date de référence demandée par le client, soit le On Time Delivery to Request.

Acw

AM    

Cet indicateur est mesuré au 31 décembre de chaque année.

➤ Formule de calcul : (Nombre de commandes livrées à l'heure / Nombre total de commandes à livrer) x 100

- Pour 2021 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD \geq 95%
 - Note à 0 si OTD $<$ 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD \geq 96%
 - Note à 0 si OTD $<$ 91%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD \geq 97%
 - Note à 0 si OTD $<$ 92%
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.2. Defect Per Engines MRO (Maintenance, Repair and Overhaul)

Le critère opérationnel retenu est le taux DPE (Defect Per Engine) puisqu'il permet d'évaluer notre qualité de service auprès des compagnies aériennes et de mesurer la satisfaction de nos clients relative à nos activités de réparation de moteurs.

Le DPE est calculé sur la réparation de nos moteurs civils (CFM56, LEAP-1A et LEAP-1B, SAM146) à fin décembre de chaque année. Ce ratio est suivi mensuellement et ensuite, rapporté à l'année calendaire.

➤ Formule de calcul : Nombre de non qualités exportées sur nos moteurs réparés / Nombre de moteurs réparés du mois

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,07
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,09
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,06
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,08
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,05
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,07
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.3. Turn Around Time CFM 56

Le Turn Around Time (TAT) commercial est un indicateur de performance qui désigne le temps nécessaire pour réparer les moteurs en shop-visit. Le TAT est défini en jours et exclut les événements excusables ou non représentatifs de la performance industrielle.

Aw

AP
M R
Handwritten signatures and initials

- Formule de calcul 2021 : Somme des TAT commerciaux des moteurs induits et livrés dans l'année 2021 / Somme des moteurs induits et livrés dans l'année 2021
- Formule de calcul à partir de 2022 : Somme des TAT commerciaux des moteurs livrés dans l'année considérée / Somme des moteurs livrés dans l'année considérée

- Pour 2021 :

- Note à 100% si TAT ≤ à 75 jours pour les clients Ryanair, Saudi Arabian Airlines, Alaska Airlines et Latam Airlines
- 0% si TAT > à 95 jours pour ces mêmes clients
- Variation linéaire entre ces bornes

- Pour 2022 :

- Note à 100% si TAT ≤ 75 jours pour tous les clients
- 0% si TAT > 90 jours pour tous les clients
- Variation linéaire entre ces bornes

- Pour 2023 :

- Note à 100% si TAT ≤ 70 jours pour tous les clients
- 0% si TAT > 90 jours pour tous les clients
- Variation linéaire entre ces bornes

4. Amélioration de la qualité et Innovation (N4)

4.1. Cycle de traitement des Evènements Qualité

Les Evènements Qualité (EQ) correspondent à la non qualité exportée de nos moteurs livrés auprès de nos clients. Ils peuvent être identifiés par Safran Aircraft Engines ou directement par nos clients.

Lorsqu'un événement qualité est ouvert, les équipes Safran Aircraft Engines doivent lancer une enquête définie par les étapes ci-dessous :

- 1) Sécuriser le client
- 2) Analyser les causes racines
- 3) Bâtir un plan d'actions curatif

L'EQ est soldé lorsque les trois étapes sont réalisées. L'objectif défini avec le client est de solder l'EQ en moins de 6 mois.

Cet indicateur permet de mesurer le cycle de traitement des Evènements Qualité soldés, ce qui traduit l'efficacité des réponses des équipes Safran Aircraft Engines aux événements de non-qualité exportés vers le client.

- Formule de calcul du cycle de traitement d'un Evènement Qualité (en jours) = Date de solde des 3 étapes du processus - Date de création

- Pour 2021 :

- Note à 100% si plus de 40% des événements qualité soldés en 2021 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
- 0% si moins de 20% des événements qualité soldés en 2021 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
- Variation linéaire entre ces bornes

Acw

11



VR
M



- Pour 2022 :
 - Note à 100% si au plus 80% des évènements qualité soldés en 2022 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
 - 0% si moins de 60% des évènements qualité soldés en 2022 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si au moins 95% des évènements qualité soldés en 2023 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
 - 0% si moins de 80% des évènements qualité soldés en 2023 ont un cycle inférieur ou égal à 6 mois
 - Variation linéaire entre ces bornes

4.2. APQP : Advanced Product Quality Planning

L'APQP (Advanced Product Quality Planning) est une méthode de management des projets qui s'inscrit pleinement dans le levier de transformation « Quality For Trust » de Safran Aircraft Engines. Cette démarche préventive intègre le retour d'expérience des développements précédents et la prise en compte de l'ensemble des cycles de vie des futurs produits, dans les phases de conception puis d'industrialisation. Cette méthodologie favorise ainsi les synergies entre l'ensemble des Directions Opérationnelles, dont la Direction Technique, la Direction Industrielle et la Direction Support et Services. Elle s'appuie sur la maîtrise des risques afin de réaliser en qualité, coût et délai des produits bons du premier coup, répondant aux besoins des clients.

➤ Formule de calcul : Nombre cumulé de projets APQP (valeur) engagés sur la période

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si la valeur est ≥ 80
 - 0% si la valeur est < 50
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - Note à 100% si la valeur est ≥ 200
 - 0% si la valeur est < 120
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si la valeur est ≥ 400
 - 0% si la valeur est < 250
 - Variation linéaire entre ces bornes

4.3. Innovation participative

Cet indicateur permet de mesurer la participation des salariés au sein de Safran Aircraft Engines, laquelle doit être source de progrès en matière de produits, services, organisation, fonctionnement, sécurité et conditions de travail, etc.

➤ Formule de calcul : Nombre de dossiers déposés / Nombre de salariés

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si la valeur est ≥ 2
 - 0% si la valeur est $< 1,5$
 - Variation linéaire entre ces bornes

Handwritten signatures and initials: PP, R, AM, and a large signature.

- Pour 2022 :
 - Note à 100% si la valeur est \geq à 2,5
 - 0% si la valeur est $<$ à 1,8
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si la valeur est \geq à 2,5
 - 0% si la valeur est $<$ à 2
 - Variation linéaire entre ces bornes

5. Ressources Humaines (N5)

5.1. L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel

L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) est un support au collaborateur et à son manager pour échanger annuellement sur l'atteinte des résultats, la fixation des objectifs, le projet professionnel et le plan de formation.

L'indicateur EPDP désigne la somme des taux de réalisation des entretiens individuels pour l'ensemble du personnel (cadres, niveaux 6, ETAM, ouvriers).

➤ Formule de calcul : $(\text{Nombre d'EPDP réalisés} / \text{Nombre total de salariés}) \times 100$
(Toutes CSP confondues)

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si taux de réalisation EPDP \geq 80%
 - 0% si le taux d'EPDP réalisé $<$ 75%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :
 - Note à 100% si taux de réalisation EPDP \geq 85%
 - 0% si le taux d'EPDP réalisé $<$ 80%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si taux de réalisation EPDP \geq 90%
 - 0% si le taux d'EPDP réalisé $<$ 85%
 - Variation linéaire entre ces bornes

5.2. La Formation

L'investissement de Safran Aircraft Engines dans la formation de ses salariés est prioritaire tant pour le développement de ces derniers que pour l'activité de l'entreprise. Afin de garantir un retour positif de cet investissement, la présence en formation est essentielle.

➤ Formule de calcul : $(\text{Nombre d'absents} / \text{Nombre d'inscrits à la formation}) \times 100$

- Pour 2021 :
 - Note à 100% si le taux d'absence constaté est \leq 3,5%
 - 0% si le taux d'absence constaté $>$ 4%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2022 :

Acw

11

R

M

- Note à 100% si le taux d'absence constaté est $\leq 3,25\%$
 - 0% si le taux d'absence constaté $> 3,75\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2023 :
 - Note à 100% si le taux d'absence constaté est $\leq 3,00\%$
 - 0% si le taux d'absence constaté $> 3,5\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes

Article 4 : Clause de plafonnement et clause de retour à meilleure fortune

Dans le contexte de la crise profonde que connaît le secteur de l'aéronautique depuis 2020, consécutive à la pandémie Covid-19, Safran affirme la priorité qui doit être donnée à la préservation de l'emploi et au maintien de sa compétitivité.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux au niveau Groupe ont entendu mettre en place un ensemble de mesures permettant d'obtenir le maintien dans l'emploi, à travers l'accord de Groupe relatif à la Transformation d'Activité signé le 8 juillet 2020. Parmi ces mesures figure le plafonnement de l'intéressement versé en 2022 au titre de l'exercice 2021 en fonction du niveau de participation Groupe versée au titre de cette même année aux salariés de l'entreprise.

En conséquence et sous réserve de nouvelles dispositions qui relèveraient d'un accord Groupe mais qui en tout état de cause nécessiteraient la négociation d'un nouvel avenant au présent accord, les dispositions ci-dessous relatives à l'article 4 et pour l'exercice 2021 (versé en 2022) s'appliquent.

1. Clause de plafonnement 2021 dite « P + I »

L'intéressement au titre de l'année 2021 (versé en 2022) est plafonné en fonction du niveau de la Participation Groupe versée au titre de cette même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de la Participation et de l'Intéressement n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Cette clause n'a pas pour objet de plafonner la participation qui reste régie par les dispositions de l'accord de groupe.

La masse salariale brute considérée pour le calcul du plafond est constituée par les salaires bruts de Sécurité Sociale de l'ensemble des bénéficiaires de chaque exercice considéré, reconstitués à hauteur de ce que les salariés auraient perçu s'ils n'avaient pas été placés en activité partielle.

Il est par ailleurs précisé qu'à titre exceptionnel, le versement de l'intéressement ne fera pas l'objet d'un acompte en 2022. De même, ce versement se fera au plus tard au 31 mai de l'année considérée en fonction d'un calendrier qui sera défini au niveau du Groupe.

2. Clause de retour à meilleure fortune

2.1. Principe

En application de l'Accord de Transformation d'Activité au sein de Safran signé le 8 juillet 2020, les parties conviennent de ne pas poursuivre l'application des mesures du présent

article de l'accord dans le cas où les conditions cumulatives définies ci-après seraient réunies.

Ces conditions ont pour objectif de mesurer le niveau de reprise de l'activité de Safran en 2021 par rapport aux 6 premiers mois des exercices 2019 et 2020 et par rapport à ces deux exercices pris en compte intégralement.

Le niveau de reprise sera apprécié en prenant en compte les 3 indicateurs suivants :

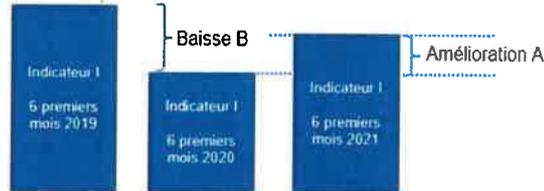
- Le chiffre d'affaires Groupe (indicateur 1)
- La marge opérationnelle du Groupe (indicateur 2)
- La génération du cash-flow libre Groupe (indicateur 3)

2.2. Mesure de la reprise pour chaque indicateur

L'analyse de la reprise pour chaque indicateur interviendra dans les conditions suivantes :

- Mesure de la reprise pour chaque indicateur:

- Analyse de la reprise sur les 6 premiers mois de 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

- Analyse de la reprise sur l'année 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

Le ratio « R » défini ci-dessus permettra de mesurer pour chaque indicateur le niveau de reprise d'activité. « R » représente donc le niveau de reprise d'activité de l'indicateur concerné apprécié sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021 et sur l'exercice 2019 pris dans son intégralité.

La valeur des indicateurs pour les 6 mois de l'année 2019 et pour l'ensemble de l'année 2019 est la suivante :

Indicateur	6 premiers mois 2019	Année 2019
Chiffre d'affaires Groupe	12 102 millions d'euros	24 640 millions d'euros
Marge opérationnelle Groupe	15,6%	15,5%
Génération de cash-flow libre Groupe	1 177 millions d'euros	1 983 millions d'euros

La valeur des indicateurs pour les 6 premiers mois de l'exercice 2021 et la valeur pour l'exercice 2021 seront communiquées en même temps que la communication officielle semestrielle / annuelle du Groupe.

2.3. Appréciation des conditions de la reprise sur l'exercice 2021 pris dans son intégralité

- Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 50%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Le taux plafond de 4% prévu par la clause de plafonnement dite clause « P + I » sera fixé à 10%.
- Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Outre la mesure précitée, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité Sociale reconstitué) ne s'appliquera pas.

Article 5 : Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement tel que défini à l'article 2 est réparti proportionnellement au salaire déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Toutefois, les salaires bruts annuels inférieurs à 1,2 x plafond annuel de la sécurité sociale sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plancher de répartition. Cette valeur « plancher » s'entend pour une année complète de présence à temps plein.

Le plafond annuel de sécurité sociale pris en compte pour ce plancher est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'intéressement est versé. Ce salaire plancher sera proratisé en fonction du temps de travail contractuel.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence chez Safran Aircraft Engines, le salaire plancher à prendre en compte pour le calcul de répartition individuel est alors calculé au prorata de la durée de présence de l'intéressé au cours de l'exercice concerné.

Par ailleurs, dans les périodes de suspensions du contrat de travail citées ci-après de l'intéressé, le salaire pris en compte dans le cadre des dispositions du 1^{er} alinéa du présent article correspondra au salaire habituellement perçu en activité par les intéressés :

- Congés maternité, paternité ou adoption, arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.
- Congés de formation économique, sociale et syndicale.

Il est précisé que sont comprises dans le salaire brut les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif.

Les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle et/ou activité partielle longue durée, tel que défini par le Code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, le montant de la prime individuelle d'intéressement susceptible d'être attribuée à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder le plafond légal.

AW

Handwritten signatures and initials: RD, R, M, and a large signature.

Article 6 : Versement de l'intéressement

L'intéressement annuel fait l'objet de deux versements, selon les modalités suivantes, à l'exception de l'exercice 2021 versé en 2022 tel que prévu à l'article 4 du présent accord :

- Un acompte correspondant à 50% de son montant estimé est versé, au plus tard fin février suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, au personnel éligible et présent au 31 décembre de l'exercice concerné ;
- Un solde est versé au plus tard le 31 mai suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

En cas de versement de l'intéressement après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise devra compléter les versements par un intérêt de retard conformément à la législation en vigueur. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seraient versés en même temps que le principal.

Article 7 : Versement de l'intéressement en cas de départ de l'entreprise

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est délivré un état récapitulatif de l'ensemble des sommes lui appartenant au titre de son épargne salariale; en distinguant les différentes formes d'actifs.

La Direction prend l'engagement de demander l'adresse du salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et de l'informer qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être contacté, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignation où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire conformément à la législation en vigueur.

Article 8 : Information des Représentants du Personnel

Les Délégués Syndicaux Centraux sont informés, avant le versement de l'acompte, du montant prévisionnel de l'intéressement ainsi que des critères opérationnels disponibles au moment de cette information.

Dans les trois mois suivant la publication des comptes d'un exercice, une présentation sera faite aux Délégués Syndicaux Centraux comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Article 9 : Modalités d'information

1. Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par courrier et ou courriel, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

acw

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "VR", "M", and other illegible marks.

Le bénéficiaire est présumé informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de communication de ces informations.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'information lui aura été communiquée, les sommes correspondantes seront investies en totalité dans le FCPE Safran TRESO du PEG Safran, défini par l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe signé le 17 janvier 2006.

2. Information collective

Un exemplaire du présent accord sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur Insite.

La Direction Safran Aircraft Engines s'inscrit par ailleurs dans une volonté d'intégrer l'ensemble des salariés à l'atteinte des objectifs opérationnels définis dans ce présent accord. Pour ce faire, elle s'engage à communiquer à minima tous les 6 mois sur l'état d'avancement de la tenue des objectifs fixés.

Article 10 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit les exercices courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023.

A l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord :

- Le présent accord cessera de produire tout effet et ne pourra donc pas se poursuivre comme un accord à durée indéterminée ;
- La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement de l'accord sous la même forme ou sous une forme différente.

Article 11 : Révision

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les parties signataires, notamment dans le cas où ses conditions et modalités de mise en œuvre ne correspondraient plus aux principes et hypothèses ayant été retenus au moment de sa conclusion.

En tout état de cause, les parties conviennent de se réunir au cours du 1^{er} trimestre 2022 pour un premier état des lieux du présent accord.

Article 12 : Nature juridique de l'intéressement

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales (cotisations de Sécurité Sociale, ASSEDIC et cotisations des régimes de retraite complémentaire). En revanche, les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à la CSG et à la CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf dans le cas d'un versement sur un Plan d'Epargne Groupe et/ou PER Collectif en vigueur.

AW

AD

VR
M

M

L'entreprise s'acquitte du forfait social, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Publicité et dépôt

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels feront l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la Direction.

Fait à Courcouronnes, le 24 juin 2021

Pour Safran Aircraft Engines :



Janet DEKKER
Directrice des Ressources Humaines

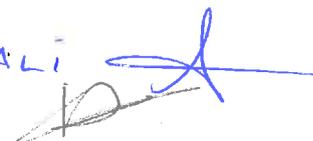


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI
- RENIAUD Valéry



- Pour la CFE-CGC :

- Caroline TIREL
- Gilles QUERRIEN
- Patrick POTACSEK



- Pour la CGT :

-
-
-

- Pour l'UNSA :

- Frédéric Delage

