



Avenant n°3 à l'accord de Groupe sur la rémunération variable des cadres supérieurs au sein du Groupe Airbus en France

Entre

Airbus SAS, représentée par Monsieur Mikael BUTTERBACH, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le périmètre social du groupe,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre social du groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après dénommées les Parties.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

AIRBUS

PRÉAMBULE

Un avenant à l'accord européen de Groupe relatif à l'harmonisation de la rémunération variable des cadres supérieurs au sein d'Airbus Group du 13 décembre 2016 a été signé le 31 mars 2022 entre la Direction d'Airbus SE et les présidents du comité européen d'Airbus SE.

Il ajoute un indicateur clé de performance (KPI) Environnementale, Sociétale et de Gouvernance (ESG) à la part collective de la rémunération variable des cadres supérieurs, et modifie la pondération des résultats des divisions et de ceux du groupe.

Il s'applique à compter de l'exercice 2022 et pour les années suivantes.

Conformément à la procédure de négociation au niveau européen (article 7 de l'accord transnational du 28 septembre 2010), cet avenant doit être transposé sans modification de ses dispositions dans chaque pays concerné dans le respect des règles légales qui y sont en vigueur.

En conséquence, le présent avenant a pour objectif de transposer les modifications introduites par l'avenant à l'accord européen susvisé dans l'accord sur la rémunération variable des cadres supérieurs au sein du Groupe Airbus en France du 22 décembre 2016.

CECI EXPOSE, IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

AIRBUS

Titre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Date d'application, durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Article 2 - Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des Parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres Parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

Article 3 - Dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les Parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'avenant fera l'objet d'une notification auprès de chacune des Parties signataires et d'un dépôt dans les conditions prévues par la loi et la réglementation.

Article 4 - Dépôt et publicité de l'avenant

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Article 5 - Publication de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Titre 2 – Dispositions modificatives

L'ajout de l'indicateur clé de performance (KPI) Environnementale, Sociétale et de Gouvernance (ESG) à la part collective de la rémunération variable des cadres supérieurs, et la modification de la pondération des résultats des divisions et de ceux du groupe entraînent

AIRBUS

la révision des articles 3, 4, 8 et 9 de l'accord sur la rémunération variable des cadres supérieurs au sein du Groupe Airbus en France du 22 décembre 2016.

L'article 11 relatif au champ d'application et l'annexe 3 du même accord sont également modifiés et sont remplacés respectivement par le texte de l'article 11 ci-dessous et par l'annexe au présent avenant comportant la liste des sociétés du périmètre social du Groupe Airbus.

Tous les autres articles de l'accord restent inchangés.

Les articles 3, 4, 8, 9 et 11 sont modifiés comme suit :

Article 3 : Structure de la rémunération variable

La rémunération variable annuelle théorique des cadres supérieurs se compose d'une part liée à la réalisation d'objectifs à caractère économique et d'objectifs ESG (Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance) fixés par la Direction (part collective : 40%) et d'une part liée à la réalisation d'objectifs opérationnels discutés et convenus avec chaque cadre supérieur (part opérationnelle / individuelle : 60%).

Article 4 : Part collective

Article 4.1 : Structure de la part collective

La part collective représente 40% de la rémunération variable théorique. Elle est composée à 50% de la performance collective du groupe et à 50% de la performance collective de la division.

La part collective de la performance tant du groupe que de la division se compose des indicateurs de performance (KPI) suivants : 40% EBIT¹, 40% Free Cash Flow² et 20% ESG. Les critères ESG sont définis plus précisément en annexe.

Tout changement des indicateurs clés de performance (KPI) devrait de préférence faire l'objet d'une discussion avec le SE-WC avant le début de l'année concernée par le nouveau KPI, et un tel changement sera reflété sans délai dans un avenant à l'accord

¹ EBIT : résultats avant frais financiers et impôts, avant éléments exceptionnels et amortissement des écarts d'acquisition.

² Free Cash Flow (Flux de trésorerie disponible) : montant des (i) liquidités générées/utilisées par les opérations d'exploitation et (ii) des liquidités affectées aux opérations d'investissement, (iii) moins la variation de valeur des titres, (iv) moins la contribution aux actifs des régimes de retraite et (v) moins la variation du flux de trésorerie résultant des variations de périmètre.

AIRBUS

européen du 13 décembre 2016, idéalement avant la fin du premier trimestre de l'année considérée.

Les filiales peuvent décider d'adapter le système à leur propre situation dans des cas dûment justifiés, par exemple eu égard à la mesurabilité des critères. Pour les filiales, en principe, la même répartition s'applique : la part collective représente 40% de la rémunération variable théorique. Elle est composée à 50% de la performance collective du groupe et à 50% de la performance collective de la filiale. La part collective de la performance tant du groupe que de la filiale se compose des indicateurs clés de performance (KPI) suivants : 40% EBIT, 40% Free Cash Flow et 20% ESG.

Article 4.2 : Détermination et évaluation des objectifs collectifs annuels

Les objectifs collectifs annuels correspondant aux KPI au niveau du Groupe et des Divisions sont fixés au début de chaque année par le Conseil d'Administration d'Airbus SE, et consignés dans un document signé par le Conseil d'Administration d'Airbus SE, le CEO et les Responsables de Division. Ces objectifs sont fixés pour une année et sont à la disposition des commissaires aux comptes du Groupe.

Le Groupe étant une société cotée en bourse, les objectifs économiques annuels et leur évaluation sont confidentiels et, en tant que tels, ne doivent en aucun cas être divulgués avant la publication des comptes du Groupe et des Divisions. Les critères ESG peuvent être communiqués aux cadres supérieurs s'ils ne sont pas considérés comme des informations sensibles de marché.

Les Parties conviennent que les Présidents du Comité d'Entreprise d'Airbus SE seront informés de manière confidentielle par le CFO ("Chief Financial Officer") ou par une personne dûment autorisée par lui/elle, au cours des six premiers mois de l'année, des objectifs de référence relatifs au résultat opérationnel (EBIT), au flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow) et à l'objectif ESG pour Airbus et ses Divisions, et traiteront ces informations de manière confidentielle.

L'évaluation définitive des objectifs économiques annuels est approuvée par le Conseil d'Administration d'Airbus SE l'année suivante, selon des modalités identiques.

Article 4.3 : Communication de l'évaluation de la part collective aux cadres supérieurs

A des fins de transparence et de confiance, il est important que les cadres supérieurs aient connaissance de l'évaluation de la part collective de la rémunération variable.

En conséquence, il est convenu d'informer les cadres supérieurs du montant et du pourcentage de réalisation par critère de la part collective après la publication des

AIRBUS

comptes du Groupe et des Divisions, ainsi que des aspects liés à l'évaluation des objectifs collectifs telle qu'approuvée par le Conseil d'Administration.

Ces informations sont communiquées au plus tard au même moment que la notification du versement de la part variable. En outre, les informations liées à la part collective de la rémunération variable sont portées à la connaissance des représentants du personnel dans les meilleurs délais, à l'occasion d'un Comité d'Entreprise d'Airbus SE ou d'un Comité Européen de Division.

Article 8 : Détermination de la rémunération variable

Article 8.1 : Calcul de la rémunération variable

8.1.1 Montant de la rémunération variable basée sur les objectifs collectifs et opérationnels/individuels

Chaque niveau de la grille d'évaluation correspond à l'un des niveaux de réalisation définis en annexe 1 du présent accord.

Ce niveau de réalisation, basé sur l'évaluation globale du cadre supérieur, permet de calculer le montant de sa rémunération variable pour la part relative à ses objectifs opérationnels.

Le choix du pourcentage réel de réalisation pour tout niveau de réalisation est du ressort du responsable hiérarchique direct compte tenu de la moyenne des niveaux de performance obtenue telle que décrite à l'article 6.1.2.

Sauf raison exceptionnelle dûment établie lors de la procédure exceptionnelle précitée (article 6.3), les cadres supérieurs se voient garantir un montant minimum de 50 % pour la part individuelle de leur rémunération variable.

8.1.2 Objectifs collectifs

Le niveau de réalisation de chaque objectif collectif, tant pour le Groupe que pour les Divisions, est évalué chaque année par le Conseil d'Administration d'Airbus SE sur la base des différents paramètres qu'il a définis au cours de l'année précédente.

En fonction des performances du Groupe et de la Division concernée, la part collective totale peut varier de 0 à 200 % du montant théorique.

Article 8.2 : Rémunération variable pour une année calendaire incomplète

8.2.1 Sous réserve que leur rémunération mensuelle soit maintenue, la rémunération variable des cadres supérieurs absents pour cause de maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, n'est pas affectée par ces absences. En conséquence, sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ils se voient appliquer la part collective constatée durant l'exercice où survient leur absence et, en ce qui concerne la part opérationnelle, ils bénéficient au minimum de la moyenne qui leur a été accordée au cours des trois exercices ayant précédé leur absence ou de la période durant laquelle le salarié est cadre supérieur si cette période est inférieure à trois ans.

AIRBUS

8.2.2 Sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles plus favorables, pour les autres causes d'absence ou lorsque le contrat de travail débute en cours d'année calendaire, les Parties signataires conviennent d'appliquer les règles suivantes :

a) lorsque la durée annuelle de travail du cadre supérieur est au moins égale à 50% du temps de travail théorique :

La part collective obtenue durant l'année considérée est versée au prorata du temps de présence.

Après ajustement des objectifs opérationnels, la part opérationnelle est versée conformément aux dispositions du présent accord.

b) lorsque la durée annuelle de travail du cadre supérieur est inférieure à 50 % du temps de travail théorique :

La part collective obtenue durant l'année considérée est versée au prorata du temps de présence.

La part opérationnelle basée sur le montant théorique de 100 % est versée au prorata du temps de présence.

c) lorsque le cadre supérieur est absent pendant la totalité de l'année :

Aucune rémunération variable, collective ou opérationnelle, n'est versée.

8.2.3 Mobilité intra-Groupe

Lorsqu'en cours d'année calendaire le contrat de travail du cadre supérieur est modifié pour raison de mobilité professionnelle, la part collective est versée au prorata du temps passé dans chacune des Divisions ou sociétés, sur la base de leurs critères économiques et de leurs performances respectives. La part opérationnelle est, quant à elle, versée conformément aux dispositions du présent accord après entretien entre l'ancien et le nouveau supérieur hiérarchique.

8.2.4 Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail du cadre supérieur en cours d'année calendaire, quelle qu'en soit la raison (licenciement, démission, départ en retraite ou décès...), la rémunération variable est versée conformément aux règles nationales, conventionnelles ou contractuelles en vigueur.

Article 9 : Informations relatives aux nouvelles dispositions concernant la rémunération variable

Tous les cadres supérieurs du Groupe seront informés par les Divisions des nouvelles dispositions relatives aux procédures de fixation et d'évaluation des objectifs collectifs et des objectifs opérationnels.

De plus, avant le début des procédures annuelles d'évaluation des objectifs opérationnels, les Divisions lanceront une campagne de communication expliquant les nouvelles dispositions du présent accord.

AIRBUS

Article 11 - Champ d'application

Le présent accord couvre les sociétés faisant partie du périmètre social du Groupe, tel que défini dans l'accord de groupe relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021, et s'applique :

- de façon obligatoire aux sociétés ci-dessus dont l'effectif de cadres supérieurs est supérieur à 10.
- de façon optionnelle aux autres sociétés ne remplissant pas cette condition d'effectif sur décision de la Division dont elles relèvent, ou du Groupe pour les sociétés qui lui sont directement rattachées.

Figure en annexe 3 du présent accord, la liste des sociétés du périmètre social groupe à la date de signature de l'avenant n°3 audit accord.

Pour les sociétés visées dans ladite annexe, ne relevant pas de la branche de la métallurgie, le présent accord leur sera applicable sous réserve que ses dispositions ne soient pas en tout ou partie contraires ou moins favorables aux accords nationaux ou régionaux de la branche dont relèvent ces sociétés.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

AIRBUS

Fait à Toulouse, le 20/06/2022,

Pour Airbus SAS en France

Mikael BUTTERBACH

 BUTTERBACH Mikael

Pour les organisations syndicales

Pour la CFE-CGC

 VALUIN Françoise

Pour la CFTC

 VELET Florent

Pour la CGT

Pour FO

 DELBOIS Dominique



ANNEXE 2 à l'accord de Groupe sur la rémunération variable des cadres supérieurs au sein du Groupe Airbus en France du 22 décembre 2016

Le KPI ESG se compose de deux critères : le Taux de Fréquence 1 (Frequency Rate 1 - FR1) et la réduction des émissions de CO2 ; chacun de ces critères représente 50 % du résultat au titre du KPI ESG :

Définition du Taux de Fréquence 1 (FR1)

$$\text{Taux de Fréquence 1} = \frac{\text{Nombre d'AAT} \times 1.000.000}{\text{Heures travaillées}}$$

Accident avec Arrêt de Travail (AAT) = un accident qui nécessite des soins médicaux et entraîne l'absence du salarié de son activité professionnelle normale durant 24 h ou plus, sans compter le jour de l'accident mais en incluant les week-ends et jours fériés.

Heures travaillées = heures de travail effectives des AWF (Active WorkForce), stagiaires, apprentis et intérimaires.

Afin de lisser les données et de faire apparaître des tendances durables, Airbus calcule l'indicateur (KPI) sur la base d'une année glissante. Autrement dit, chaque mois l'indicateur est le Taux de Fréquence pour ce mois plus les 11 mois précédents. La valeur de référence initiale servant à fixer l'objectif pour une année donnée est la valeur du FR1 sur 12 mois glissants pour le mois de décembre de l'année précédente.

$$\text{Taux de Fréquence 1 sur 12 mois glissants} = \frac{\text{Somme des AAT sur 12 mois} \times 1.000.000}{\text{Somme des heures travaillées sur 12 mois}}$$

Définition de la réduction des émissions de CO2

Le CO2 résulte de la consommation d'énergie et de facteurs d'émission : une masse de CO2 émise par quantité d'énergie, qui varie pour l'électricité selon la région et l'année et selon sa nature (p. ex. charbon, bois, gaz...)

Les émissions de CO2 retenues sont celles de nos sites et opérations industriels entrant dans le "périmètre 1" et le "périmètre 2". Les périmètres 1 et 2 correspondent à la formulation en usage dans le monde entier pour toutes les émissions directes et indirectes liées à nos opérations industrielles sur lesquelles nous avons un contrôle direct. Périmètre 1 : essais en vol, transport aérien (Beluga), transports de grande dimension, logistique et transport, production d'énergie des sites, et périmètre 2 : volume total d'électricité et de chaleur acheté.

AIRBUS

L'objectif (KPI) fixé pour une année donnée est basé sur le planning industriel et le calendrier des livraisons, puis consolidé au moyen des prévisions fournies par les fonctions telles que Flight Test et Facility Management. Nous prenons également en compte dans nos prévisions l'évolution des facteurs d'émissions des différents pays donnée par l'Agence Internationale de l'Énergie ainsi que la trajectoire définie pour atteindre notre engagement 2030 conformément au scénario défini lors de la COP21 et dans l'Accord de Paris, à savoir un réchauffement limité à 1,5°C.

La réalisation de l'objectif de l'entreprise pour l'exercice (Business Year – BY) concerné sera mesurée par rapport aux chiffres réels de l'exercice précédent (BY-1) après déduction de toutes les émissions évitées (grâce aux énergies renouvelables et à l'utilisation de carburants d'aviation durables).

Le suivi de notre performance en matière de CO2 est effectué mensuellement par le biais d'une collecte précise des données de consommation d'énergie, converties en émissions de CO2 par l'équipe chargée de la performance environnementale qui applique toutes les méthodologies susmentionnées.



**ANNEXE 3 à l'accord de Groupe sur la rémunération variable des cadres supérieurs
au sein du Groupe Airbus en France du 22 décembre 2016**

Liste des sociétés du périmètre social du Groupe Airbus

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65, 31060 Toulouse
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4
- **AIRBUS DS SLC SA** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- **AIRBUS DS GEO SA** - 5 rue des Satellites, 31030 Toulouse
- **SURVEYCOPTER SAS** - 405 Chemin de Bisolet, 26700 Pierrelate
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS SAS** - 2 rond-point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac
- **APSYS SAS** - ZAC du Grand Noble, 37 avenue de l'Escadrille Normandie Niemen, 31700 Blagnac
- **ASB** - Allée Sainte Hélène, 18021 Bourges Cedex
- **AIRBUS FLIGHT ACADEMY EUROPE SAS** - BA 709, 18109 Cognac
- **AIRBUS CYBERSECURITY SAS** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac
- **AIRBUSINESS ACADEMY SAS** - 10 rue Franz Joseph Strauss, 31700 Blagnac
- **AIRBUS ATLANTIC SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal, 17300 Rochefort
- **STELIA AEROSPACE COMPOSITES SAS** -19 route de Lacanau, 33160 Salaunes
- **STORMSHIELD SAS** - 2 rue Marceau, 92130 Issy les Moulineaux
- **TESTIA SAS** - 18 rue Marius Terce, 31300 Toulouse