



AIRBUS

Maitrise des conformités et des risques
en Santé, Sécurité et Environnement

Texte réglementaire DS

Accord de groupe 15432 du 22 décembre 2016 d'Airbus Group SE en France relatif à la rémunération variable des cadres supérieurs

Avertissement :

La consolidation du présent texte a été effectuée sur la base des textes communiqués par le client. En l'absence de communication de l'ensemble des textes modificateurs, COGNITEO ne saurait être tenu responsable d'une consolidation incomplète.

Informations relatives à la consolidation :

Modifié par l'avenant rectificatif n°1 du 13 janvier 2017, par l'avenant n°2 du 02 mars 2021, par l'avenant n°3 du 20 juin 2022, par l'avenant n°4 du 10/12/2025

Entre AIRBUS GROUP SE en France représentée par Monsieur Philippe Pezet, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, d'une part

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux de Groupe,

d'autre part,

PREAMBULE

AIRBUS Group SE et les membres du groupe européen de négociation ont conclu le 13 décembre 2016, un accord européen relatif à l'harmonisation au sein des sociétés du Groupe, de la rémunération variable des cadres supérieurs qui se substitue à celui signé le 21 novembre 2011.

Tout en maintenant la structure de la rémunération des cadres supérieurs restée inchangée, le Groupe a décidé de rendre ces procédures de fixation et d'évaluation des objectifs plus cohérentes, transparentes et efficaces en introduisant :

- Différents objectifs opérationnels collectifs visant à assurer un alignement sur les priorités du Groupe, de la Division ou de la fonction, et des objectifs opérationnels individuels assignés à chaque cadre supérieur.
- Une procédure d'évaluation de la réalisation de ces objectifs plus cohérente, qui accorde plus d'importance au niveau de difficulté et de complexité, ainsi qu'à l'environnement au sein duquel ils ont été réalisés.

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

Le présent accord de Groupe a pour objet d'assurer la transposition dans les filiales en France concernées, de l'ensemble des dispositions conclues de l'accord européen mentionné ci-dessus.

Article 1 : Objet

Modifié par Avenant n°4 du 10/12/2025

Le présent accord concerne la structure de rémunération variable des salariés travaillant dans l'une des sociétés appartenant au périmètre d'application de l'accord, qui, compte tenu de leur potentiel, de leurs performances et de l'évaluation de leur poste, ont été embauchés ou promus cadres supérieurs, ce qui correspond, pour les sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie à la classe emploi 16. Ces cadres supérieurs perçoivent, en complément de leur rémunération fixe, une rémunération variable annuelle qui dépend du niveau de réalisation d'objectifs économiques et d'objectifs ESG (Environnemental, Social, Gouvernance).

Article 2 : Montant annuel théorique de la rémunération variable

Les cadres supérieurs perçoivent, en complément de leur rémunération fixe, une rémunération variable annuelle qui dépend du niveau de réalisation d'objectifs collectifs à caractère économique d'une part et d'objectifs opérationnels d'autre part.

Le montant annuel théorique de la rémunération variable des cadres supérieurs est défini par un pourcentage de 25% de la rémunération annuelle fixe (système Bonus out).

Article 3 : Structure de la rémunération variable

Modifié par Avenant n° 2 du 02 mars 2021

Modifié par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

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 économique

Modifié par Avenant n° 2 du 02 mars 2021

Modifié par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

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% EBIT^[1], 40% Free Cash Flow^[2] 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 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.

^[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.

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 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 5 : Part opérationnelle

La part opérationnelle théorique représente 60 % de la rémunération variable théorique. Elle est fonction du niveau de réalisation des objectifs opérationnels collectifs et individuels convenus entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

Le nombre de ces objectifs opérationnels recommandé, est de six par salarié. La majorité de ces objectifs opérationnels doit être de nature collective, et indépendante du nombre total d'objectifs fixés. Une fois convenus entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe, conformément aux dispositions ci-dessous, ils sont retranscrits dans un outil informatique dédié, ou à défaut d'un tel outil dans un document écrit spécifique.

5.1 Principes

Les objectifs opérationnels du cadre supérieur, qu'ils soient collectifs ou individuels, doivent contribuer à la réalisation des priorités du Groupe, de la Division, Société ou de la fonction où ils exercent son activité.

Ils doivent être directement liés à sa mission, et définis de façon à permettre une évaluation objective de leur réalisation : ils doivent être spécifiques, mesurables, acceptés par le cadre supérieur, réalistes et limités dans le temps (SMART) (Voir article 5.3).

5.2 Fixation des objectifs opérationnels collectifs pour les cadres supérieurs

- Définition

En règle générale, un groupe de Senior Managers peut être impliqué dans la réalisation d'un objectif opérationnel collectif.

Ce groupe de Senior Managers peut :

- soit relever de la même ligne hiérarchique directe,
- soit travailler au sein d'une même direction ou organisation, sans pour autant relever d'une même ligne hiérarchique directe,
- soit relever de fonctions, services, directions ou organisations différentes (plateaux, projets).

Cependant, les Signataires sont conscients que d'autres catégories de personnel sont impliquées dans la réalisation de cet objectif.

- Procédure

La hiérarchie directe identifie les objectifs opérationnels collectifs auxquels le cadre supérieur doit contribuer en fonction des priorités du Groupe, de sa Division/ Société ou de sa fonction. En cas de désaccord au sein de l'équipe, il sera fait appel à la hiérarchie N+2.

Pour chaque objectif opérationnel collectif ainsi déterminé, la contribution individuelle du cadre supérieur concerné doit être précisée avec son responsable hiérarchique direct et, si nécessaire, en liaison avec les autres hiérarchies impliquées dans la réalisation dudit objectif (aspects quantitatifs et qualitatifs, jalons, dates d'échéance et parties prenantes telles que décrites ci-après).

Au début de l'année considérée, les objectifs opérationnels collectifs et les contributions individuelles correspondantes du cadre supérieur sont discutés et fixés au cours d'une ou plusieurs réunions collectives et/ou en face à face organisée(s) avec sa hiérarchie directe.

Au cours des réunions susmentionnées, le cadre supérieur et sa hiérarchie directe identifient d'un commun accord les parties prenantes qui seront appelées à donner un retour sur sa contribution individuelle à la réalisation de chaque objectif opérationnel collectif.

Lorsque l'équipe travaille sur un projet pluriannuel, la hiérarchie directe du cadre supérieur en fixe les points de passage qui sont pris en compte en tant qu'objectifs annuels.

Dans le cadre d'un projet transfonctionnel, le Responsable du projet peut demander la participation au sein de l'équipe projet d'un cadre supérieur ne faisant pas partie de son équipe directe. Dans ce cas, le cadre supérieur et le responsable hiérarchique direct conviennent de l'objectif.

5.3 Fixation des objectifs opérationnels individuels

Par opposition à l'objectif collectif, l'objectif opérationnel individuel est un objectif dont la réalisation est confiée uniquement au cadre supérieur.

Les objectifs individuels sont discutés et fixés à l'occasion d'un entretien spécifique organisé au cours des deux premiers mois de l'année entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

- Objectif comportemental

Les objectifs opérationnels individuels du cadre supérieur doivent inclure au moins un objectif comportemental.

L'objectif comportemental a pour objet de mettre en évidence et d'apprécier la façon dont les objectifs opérationnels du cadre supérieur sont réalisés. Il vise à permettre un meilleur exercice professionnel et contribue également au développement personnel du cadre supérieur.

L'objectif comportemental est nécessairement conforme aux législations nationales en vigueur. Il doit respecter les principes et valeurs du Groupe² et privilégier notamment l'esprit d'équipe, le dialogue social, la coopération, une communication ouverte, le développement personnel et le bien-être des salariés.

L'objectif comportemental est directement lié à l'activité professionnelle et aux missions du cadre supérieur. Il doit faire l'objet d'une description précise permettant au cadre supérieur de comprendre ce que l'on attend de lui, et de faire le lien avec ses objectifs opérationnels et la façon dont il sera évalué.

5.4 Poids relatif des objectifs opérationnels collectifs et individuels

Au cours de l'entretien annuel spécifique, la hiérarchie directe fixe en accord avec le cadre supérieur, le poids relatif de sa contribution individuelle à chaque objectif opérationnel collectif, ainsi que le poids relatif de chacun de ses objectifs opérationnels individuels.

5.5 Revue régulière des objectifs

En cours d'année, les objectifs opérationnels peuvent être mis à jour d'un commun accord si nécessaire et si applicable (description, poids, statut, dates d'échéance, date de réalisation, etc.). De nouveaux objectifs peuvent également être convenus le cas échéant, conformément aux principes décrits dans les clauses 5.1 et 5.4.

5.6 Désaccord

En cas de désaccord sur la fixation des objectifs opérationnels, le cadre supérieur peut saisir le responsable hiérarchique (N+2) ayant autorité sur sa hiérarchie directe. L'HRBP peut également participer afin de faciliter la procédure d'arbitrage.

Article 6 : Evaluation de la réalisation des objectifs opérationnels du cadre supérieur

L'évaluation des objectifs opérationnels collectifs et individuels des cadres supérieurs est un élément important de la politique de Ressources Humaines du Groupe et de la Société. Elle vise à renforcer la motivation et l'engagement des cadres supérieurs. À ce titre, elle contribue d'une façon significative à l'efficacité du fonctionnement du Groupe, de la Division d'appartenance et de la Société. En raison même de son importance, le système d'évaluation doit être défini avec précision de façon à répondre parfaitement aux finalités poursuivies et à permettre une transparence sans laquelle il ne saurait être crédible.

Le processus d'évaluation de la réalisation des objectifs opérationnels des cadres supérieurs repose sur les deux principes fondamentaux d'équité et de transparence :

- L'équité suppose que l'évaluation des performances individuelles du cadre supérieur soit effectuée sur la base d'éléments concrets, pertinents et quantifiables, directement liés à l'accomplissement de ses missions professionnelles. Elle exige également un dialogue entre le cadre supérieur et son responsable hiérarchique direct sur les moyens et les conditions de réalisation des objectifs annuels.

Enfin, l'équité nécessite de s'assurer que l'évaluation des performances individuelles de chaque cadre supérieur est cohérente en regard de celles de ses autres collègues cadres supérieurs.

- La transparence exige que la procédure d'évaluation des performances décrite ci-dessous soit parfaitement connue de chaque cadre supérieur.

6.1 Procédure d'évaluation de la réalisation des objectifs opérationnels des cadres supérieurs

Compte tenu des principes ci-dessus, la procédure d'évaluation des performances annuelles des cadres supérieurs se déroule en plusieurs étapes distinctes :

6.1.1 Collecte des retours d'information

Tout au long de l'année et aussi souvent que nécessaire, en fonction du calendrier de réalisation des objectifs, la hiérarchie directe lance dans l'outil informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil, en toute transparence vis-à-vis du cadre supérieur, une ou plusieurs revues des cycles de "retour d'information" auprès des parties prenantes prédéfinies concernées par chaque objectif opérationnel collectif et/ou individuel, afin d'obtenir de leur part un retour structuré sur la contribution individuelle du cadre supérieur. Les parties prenantes sélectionnées doivent être des salariés du Groupe.

Les retours d'information des parties prenantes concernées sont directement retranscrits dans l'outil informatique dédié informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil et font ensuite l'objet d'une discussion entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

L'information recueillie auprès des parties prenantes doit être structurée, objective et concrète. Elle peut être de nature quantitative et/ou qualitative, et doit porter sur la contribution individuelle et/ou l'objectif individuel du cadre supérieur.

Les retours d'information sont établis sur la base d'un questionnaire individuel standard transmis aux parties prenantes. La partie prenante sollicitée pour donner son feedback peut décider ou non d'y donner suite. Aux fins de transparence, son identité est visible.

Lorsqu'un retour d'information est demandé pendant l'exécution de l'objectif opérationnel collectif, il doit également permettre une traçabilité de son évolution :

- difficultés éventuelles auxquelles le cadre supérieur peut être confronté,
- actions correctives à entreprendre en vue d'aider le cadre supérieur à atteindre ses objectifs,
- si nécessaire, réajustement de la contribution individuelle du cadre supérieur.

Les retours d'information sont uniquement visibles par le cadre supérieur, sa hiérarchie directe, le HRBP et le responsable hiérarchique N+2.

En tout état de cause, un retour d'information doit être demandé par la hiérarchie directe aux parties prenantes concernées avant l'évaluation finale de la performance du cadre supérieur.

6.1.2 Revue annuelle de la performance

La hiérarchie directe du responsable (N+2) est dans l'obligation formelle, avec le HRBP responsable, de transmettre les retours d'information relatifs à la performance du cadre supérieur, ainsi que des orientations visant à aider le responsable hiérarchique direct dans son évaluation des objectifs individuels et des contributions individuelles à l'objectif collectif.

- Evaluation des objectifs opérationnels collectifs

Chaque objectif opérationnel collectif doit être évalué par l'équipe chargée de sa réalisation, sous la responsabilité du responsable du projet ou de la hiérarchie directe.

Après qu'il ait été déterminé de façon définitive par le responsable du projet ou la hiérarchie directe si l'objectif opérationnel collectif a été réalisé ou non, la phase d'évaluation de la contribution individuelle du cadre supérieur peut commencer ainsi qu'il suit :

- Etape 1 — Réunion des éléments

Dès le lancement par HR de la revue annuelle des performances, la hiérarchie directe doit recevoir des parties prenantes des retours d'information structurés au sens du paragraphe 6.1.1 relatifs à la contribution individuelle du cadre supérieur. Tous les retours d'information collectés tout au long de l'année concernée sont utilisés en tant que support pour l'évaluation.

Pendant ce temps, le cadre supérieur effectue son auto-évaluation relative à chaque objectif dans l'outil informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil.

- Etape 2 — Evaluation préliminaire

Le responsable hiérarchique direct fait ensuite la synthèse de ces éléments et prépare une évaluation préliminaire de la performance globale des contributions et des objectifs individuels du cadre supérieur, basée, pour chaque objectif, sur les niveaux de performance ("Performance Cluster") ci-dessous :

- Niveau 1 : très inférieur au niveau attendu
- Niveau 2 : inférieur au niveau attendu
- Niveau 3 : niveau attendu
- Niveau 4 : niveau attendu avec contribution majeure
- Niveau 5 : niveau attendu avec contribution exceptionnelle

Si l'objectif opérationnel collectif considéré n'est pas atteint, et si l'évaluation de la contribution individuelle du cadre supérieur est supérieure au Niveau 3 ("Niveau attendu") dans des cas particuliers, le responsable hiérarchique direct doit en préciser les raisons.

Basée sur la moyenne pondérée des objectifs atteints par le cadre supérieur, l'évaluation globale est établie conformément aux cinq niveaux de la grille d'évaluation ci-dessus.

La hiérarchie directe obtient ainsi une vision d'ensemble de l'évaluation globale de la performance des cadres supérieurs au sein de son équipe.

- Etape 3 - Réunion d'évaluation des objectifs entre le cadre supérieur et son supérieur hiérarchique direct

A son initiative, le responsable hiérarchique direct organise une réunion d'évaluation des objectifs avec le cadre supérieur.

Au cours de cette réunion, l'objectif individuel est évalué, enregistré et expliqué par le supérieur hiérarchique.

Avant de clôturer définitivement la revue annuelle des performances, le cadre supérieur accuse réception de l'évaluation finale de ses performances et la commente le cas échéant.

Le responsable hiérarchique direct accuse réception des commentaires de l'employé et émet ses propres commentaires le cas échéant.

L'évaluation est ensuite enregistrée dans l'outil électronique d'évaluation des performances informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil, et ne peut plus être modifiée.

6.2 Désaccord

En cas de désaccord sur l'évaluation de ses objectifs opérationnels annuels, le cadre supérieur peut saisir le responsable hiérarchique (N+2) ayant autorité sur sa hiérarchie directe. Le HRBP peut également participer afin de faciliter la procédure d'arbitrage.

6.3 Procédure exceptionnelle en cas d'une évaluation basse

Lorsqu'elle considère que les résultats du cadre supérieur sont inadéquats malgré les retours d'information et les actions correctives qui ont pu être prises en cours d'année conduisant ainsi à positionner l'évaluation de la performance au niveau 1, la hiérarchie directe doit définir avec le cadre supérieur un plan d'amélioration individuel qui est enregistré dans l'outil informatique dédié ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil.

Ce plan n'est accessible qu'au cadre supérieur, à sa hiérarchie directe, au HRBP et à la hiérarchie N+2.

Article 7 : Calcul du montant de la part opérationnelle

Le montant versé pour la part opérationnelle est basé sur l'évaluation des performances globales du cadre supérieur telle que décrite ci-dessus.

Article 8 : Détermination de la rémunération variable

Modifié par Avenant n° 2 du 02 mars 2021

Modifié par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

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.

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-Groupes

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 part variable

Modifié par Avenant n° 2 du 02 mars 2021

Modifié par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

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.

Article 10 : Mise en oeuvre

Le présent accord de Groupe prévaut sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement et couvrant le même objet (rémunération variable des cadres supérieurs, fixation des objectifs et évaluations des performances). Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à la rémunération variable de l'année 2017, dont le versement interviendra en 2018.

Article 11 : Champ d'application

Modifié par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

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.

Article 12 : Révision — Dénonciation

Dans l'hypothèse où l'accord européen du 13 décembre 2016 viendrait à être modifié, le présent accord serait adapté en conséquence.

Les parties conviennent à tout moment de la possibilité d'une révision totale ou partielle du présent texte.

Signé à Toulouse

Date 22/12/2016

Pour Airbus Group

Philippe Pezet

Pour les Organisations syndicales

CFDT

CFE-CGC

CFTC

FO

ANNEXE 1

Grille d'évaluation et notation des performances en vigueur au sein du Groupe à la date de signature de l'accord.

Cette grille d'évaluation et la notation associée des performances peuvent être modifiées par la Direction du Groupe. Dans ce cas, cette dernière consultera les signataires de l'accord européen au moins deux mois avant la date d'application prévue pour accord sur ce changement.

| | |
|---|--------------|
| Niveau de performance 1 : très inférieur au niveau attendu | 0 % - 70 % |
| Niveau de performance 2 : inférieur au niveau attendu | 75 % - 95 % |
| Niveau de performance 3 : niveau attendu | 100%-115 % |
| Niveau de performance 4 : niveau attendu avec contribution majeure | 120% - 145 % |
| Niveau de performance 5 : niveau attendu avec contribution exceptionnelle | 150% - 200 % |

ANNEXE 2

Créée par Avenant n° 2 du 02 mars 2021

Modifiée par Avenant n° 3 du 20 juin 2022

Modifiée par Avenant n°4 du 10/12/2025

Le KPI ESG se compose de deux critères : le Taux de Fréquence 1 (Frequency Rate 1 - FR1) et la réduction de la consommation d'eau, chacun comptant pour 50 % du résultat du KPI ESG.

Définition du Taux de Fréquence 1 (FR1)

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

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.

Taux de Fréquence 1 sur 12 mois glissants = Somme des AAT sur 12 mois x 1.000.000

Somme des heures travaillées sur 12 mois

Définition de la réduction de la consommation d'eau

La consommation d'eau a été identifiée comme un risque clé pour la continuité de l'activité, en particulier sur les sites connaissant un stress hydrique important.

Une éventuelle pénurie d'eau pourrait perturber nos opérations. Dans la publication annuelle de notre Rapport de durabilité, au chapitre 'Evaluation de la double matérialité', la consommation d'eau (désignée « prélèvement d'eau » dans le cadre des rapports CSRD sous la Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises) est clairement identifiée comme un risque pour nos propres opérations (matérialité financière). C'est la raison pour laquelle il est important de déployer des efforts continus pour réduire la consommation d'eau.

La réduction de la consommation d'eau est un objectif universel et réalisable qui s'applique à chaque division et chaque région au sein de l'entreprise. Si l'objectif ne cible pas uniquement la consommation individuelle d'eau (pour les toilettes, par exemple), les mesures nécessaires – en particulier le signalement de fuites – demandent une vigilance et une implication active de tous les salariés.

L'objectif (KPI) de l'entreprise d'une année donnée (*Business Year - BY*) est déterminé sur la base des chiffres réels à la fin de l'année précédente (*BY-1*) et sera fixé sous la forme d'un objectif en valeur absolue en xx millions de m3.

La réalisation de l'objectif de l'entreprise pour l'exercice concerné (*Business Year – BY*) sera mesurée par rapport aux chiffres réels du même exercice.

Le suivi de notre performance en matière de consommation d'eau est effectué mensuellement pour un périmètre défini à travers l'entreprise, par le biais d'une collecte des données de consommation d'eau consolidées par l'équipe chargée des rapports de durabilité. Ces données font également partie du Rapport de durabilité publié tous les ans et vérifié par les commissaires aux comptes légaux de l'entreprise.

ANNEXE 3

Sociétés entrant dans le périmètre de l'Accord

Modifiée par Avenant n°4 du 10/12/2025

- **AIRBUS ATR SAS**
- **GIE ATR**
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**
- **AIRBUS DS SLC SAS**
- **SURVEYCOPTER SAS**
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS**
- **AIRBUS OPERATIONS SAS**
- **AIRBUS SAS**
- **AIRBUS CYBERSECURITY SAS**
- **NAVBLUE SAS**
- **AIRBUS ATLANTIC SAS**
- **AIRBUS ATLANTIC COMPOSITES SAS**