LATÉCOÈRE

Politiques de rémunération des mandataires sociaux 2022

Toulouse, le 12 mai 2022,

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022 ont été approuvées par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 11 mai 2022 au travers de ses 6ème à 9ème, résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Libellé résolution à caractère ordinaire	Voix pour	% pour	Voix contre	% contre	Abstention	% Abst	Résultat
Résolution 6	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	471 373 087	99,988%	56 785	0,012%	1 546	0.000%	**Adoptée**
Résolution 7	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	468 611 021	99,402%	2 818 851	0,598%	1 546	0.000%	**Adoptée**
Résolution 8	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	465 725 313	98,790%	5 703 895	1,210%	2 210	0.000%	**Adoptée**
Résolution 9	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif	465 727 093	98,790%	5 703 895	1,210%	430	0.000%	**Adoptée**

POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 11 MAI 2022 (EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021 (URD 2021))

Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2021.

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2022 (VOTE *EX ANTE*)

Il est rappelé, à titre liminaire, que la politique de rémunération des mandataires sociaux développée ci-après et établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, décrit toutes les composantes de la rémunération attribuée aux mandataires sociaux de Latécoère, en raison de leur mandat et explique le processus suivi pour sa détermination, sa répartition, sa révision et sa mise en œuvre.

La politique de rémunération des mandataires sociaux de Latécoère est déclinée en quatre politiques distinctes, à savoir (i) la politique de rémunération du Président du Conseil, (ii) la politique de rémunération du Directeur Général, (iii) la politique de rémunération du ou des Directeurs Généraux Délégués et (iv) la politique de rémunération des administrateurs.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'Assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce. La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. La politique de rémunération ci-après décrite sera par conséquent soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 11 mai 2022. Par ailleurs, lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux Assemblées générales d'actionnaires, sa rémunération est définie en application des dispositions de la politique de rémunération qui lui est applicable, approuvée par la dernière Assemblée générale des actionnaires.

Principes généraux

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déterminée par le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, en tenant compte des principes issus du Code Middlenext dans sa version de septembre 2021. Elle est soumise annuellement au vote de l'Assemblée générale des actionnaires conformément à la réglementation en vigueur (vote *ex ante*).

Ainsi, dans le cadre de l'élaboration et de la détermination de la politique de rémunération de ses dirigeants, Latécoère se fonde sur les sept principes suivants : l'exhaustivité, l'équilibre, le *benchmark*, la cohérence, la lisibilité, la mesure et enfin la transparence, et prend ainsi en compte l'intérêt social, les pratiques de marché et les performances des dirigeants.

Latécoère apprécie la rémunération d'une manière globale en prenant en compte chacun des éléments attribués ou versés aux dirigeants, y compris en prenant en compte l'avantage que représente l'indemnité de départ dont ils peuvent bénéficier. Les composantes de leur rémunération sont complémentaires et répondent à des objectifs différents.

Une répartition équilibrée entre ces différentes composantes est également recherchée afin que la politique de rémunération soit incitative sur le long terme, compétitive afin d'assurer la rétention des talents, conforme à l'intérêt social tout en permettant la réalisation de la stratégie de la Société et contribuant à sa pérennité.

Le Conseil et le Comité des Nominations et des Rémunérations veillent à la prévention et à la gestion de tout conflit d'intérêts qui pourrait intervenir dans ce processus de décision conformément à la politique de prévention des conflits d'intérêts de la Société. Conformément à la réglementation applicable, le Président du Conseil, le Directeur général et le ou les Directeurs Généraux Délégués ne prennent part ni aux délibérations ni au vote sur les éléments de rémunération ou les engagements les concernant soumis au Conseil.

Dans le cadre de sa mission, le Comité des Nominations et des Rémunérations invite le Directeur des Ressources Humaines du Groupe à chacune de ses réunions et l'associe à ses travaux lors de l'étude de la politique de rémunération des mandataires sociaux. Le Comité délibère néanmoins hors la présence de tout invité.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations instaure chaque année un dialogue avec les membres du Comité d'Audit et des Risques et ceux du Comité Stratégique, afin de s'assurer de l'application conforme de la politique de rémunération quant aux critères de performance quantitatifs sur lesquels elle s'appuie, de la cohérence des critères de performance envisagés et de leur pertinence pour la Société compte tenu de sa stratégie, et afin de mesurer les impacts financiers de la politique de rémunération recommandée.

La politique de rémunération ne fait pas l'objet d'une révision annuelle. Cependant certaines modalités d'application de la politique de rémunération, tels que les critères de performance applicables à la part variable de la rémunération annuelle du Directeur Général et du ou des Directeurs Généraux Délégués, sont définies chaque année par le Conseil, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Après avoir consulté le Comité des Nominations et des Rémunérations et, le cas échéant, le Comité d'Audit et des Risques et le Comité Stratégique, le Conseil pourra déroger temporairement à la politique de rémunération du Directeur Général et du ou des Directeurs généraux délégués en cas de circonstances exceptionnelles et dans la mesure où les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité et le succès de la stratégie commerciale de Latécoère.

Les éléments de rémunération auxquels il pourra être dérogé sont la rémunération fixe annuelle et la rémunération variable annuelle et long-terme (stock-options et/ou attribution gratuite d'actions ordinaires et/ou de préférence). Les dérogations pourront consister en une augmentation ou une diminution de la rémunération concernée et, pour le cas des dérogations portant sur la rémunération variable, celles-ci pourront porter sur la modification des conditions de performance conditionnant l'acquisition de tout ou partie de ces éléments de rémunération et notamment l'ajustement, tant à la hausse qu'à la baisse, d'un ou plusieurs des paramètres attachés aux critères de performance (poids, seuils de déclenchement et objectifs). Les événements qui pourraient donner lieu à dérogation à la politique de rémunération du Directeur Général et du ou des Directeurs Généraux Délégués sont, à titre d'exemple, des opérations exceptionnelles de croissance externe ou un changement majeur de stratégie.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations veille à ce que l'évolution de la rémunération des mandataires sociaux sur le moyen terme ne soit pas décorrélée de celle de la rémunération de l'ensemble des salariés du Groupe. Il a également pour objectif de faire converger les critères de performances applicables à la part variable de la rémunération annuelle du Directeur Général et du ou des Directeurs Généraux Délégués avec ceux applicables à la part variable de la rémunération des managers clefs de la Société, à savoir les membres du Comité Exécutif, notamment en ce qui concerne les critères quantitatifs. Il en est de même pour les rémunérations de long terme en actions.

La politique de rémunération en actions ordinaires ou de préférence vise à intéresser les salariés et mandataires sociaux à la réalisation de la stratégie de la Société sur le long terme et à sa pérennité.

Le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, fixe plusieurs conditions de performance attachées à la rémunération en actions en veillant à l'aligner sur la performance à long terme de la Société. À cette fin, la mesure de la performance est réalisée sur la base du Business plan arrêté par le Conseil, en tenant compte, pour certaines conditions, de la performance sur plusieurs années. Les attributions d'actions ordinaires de performance sont également subordonnées à une condition de présence à l'issue de la période sur laquelle les conditions de performance doivent être satisfaites. L'absence de satisfaction ou la satisfaction partielle des conditions de performance est sanctionnée par la perte de tout ou partie de l'attribution initiale. Les conditions de performance applicables aux actions déjà attribuées ne peuvent pas être modifiées par la suite. Les attributions d'actions de préférence sont soumises à des conditions de performance lors de leur conversion en actions ordinaires, de même qu'à une condition de présence, conformément aux termes et conditions annexés aux Statuts de la Société.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil, prennent principalement en compte le niveau des responsabilités attachées à ses fonctions et son niveau de compétence pour l'organisation et la direction des travaux de l'organe d'administration de la Société.

La politique de rémunération du Président du Conseil fait l'objet d'une recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations au Conseil. Le Président du Conseil ne participe pas aux délibérations du comité relatives à sa rémunération.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération du Président du Conseil est constituée d'une rémunération fixe déterminée par le Conseil, sur avis du Comité des Nominations et des Rémunérations. La rémunération fixe annuelle maximale est fixée à 200 000 euros. Elle est payable en douze mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis.

La rémunération du Président du Conseil est exclusive de toute autre rémunération (en ce compris de toute rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur) attribuable aux mandataires sociaux non dirigeants, sous réserve des éléments prévus ci-après.

Prime exceptionnelle

Une prime exceptionnelle peut être versée par la Société au Président du Conseil pour récompenser son implication dans le cadre de circonstances particulières touchant la Société ou le Groupe. Son versement est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale (vote *ex post*).

Indemnité due ou susceptible d'être due à raison de la cessation des fonctions

Une indemnité de départ peut être accordée au Président du Conseil en cas de cessation de ses fonctions à l'initiative de la Société.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de la rémunération globale perçue par le bénéficiaire de l'indemnité lors de l'exercice social précédent celui au cours duquel il est amené à cesser d'exercer ses fonctions de Président du Conseil.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

La politique de rémunération du Directeur Général porte sur les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à ce dernier. Elle est arrêtée par le Conseil sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires. Elle est applicable tant qu'elle n'est pas modifiée.

La rémunération globale du Directeur Général est déterminée en tenant compte des pratiques du secteur pour des sociétés de taille comparable à celle de Latécoère. Ce comparatif est nécessaire à la cohérence de la politique de rémunération du Directeur Général et indispensable pour attirer et retenir les dirigeants clefs.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations veille également ce que la rémunération globale du Directeur Général soit et demeure équilibrée entre toutes ses composantes, fixe, variable, exceptionnelle et de long terme au travers des actions de performance et/ou stock-options et/ou actions de préférence.

La politique de rémunération du Directeur Général vise à motiver et récompenser sa performance au travers d'une part significative conditionnée à la satisfaction de critères financiers et extrafinanciers reflétant les objectifs opérationnels et stratégiques poursuivis par la Société, tout en se conformant à l'intérêt social et à l'objectif de création de valeur.

La rémunération variable annuelle et les rémunérations long terme en actions visent à aligner les intérêts du Directeur Général sur ceux des actionnaires et des parties prenantes.

Le Directeur Général perçoit une rémunération composée d'une partie fixe annuelle, d'une partie variable annuelle, d'une partie exceptionnelle et d'une partie long terme. Chacune de ces composantes est présentée ci-après :

Elément de rémunération	Forme de paiement	Montant maximal	Plafond	Conditions de performance à l'attribution	Indicateurs de performance	Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant	Plafond applicable à la part variable annuelle par critère
Partie fixe annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N en 12 mensualités	Montant fixé par le Conseil : maximum 500 000 euros	Sans objet	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Partie variable annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'assemblée générale des actionnaires au titre du vote *ex-post*	Montant compris entre 0 et le plafond de la partie variable annuelle	167,5 % de la partie fixe, déterminé par le Conseil	oui	Ebitda courant M€ (taux couvert)	20%	175%
					Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	20%	175%
					Croissance organique M€ @1,24	20%	175%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	10%	175%
					Critères individuels	30%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	**100%**	**167,50%**
Partie exceptionnelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'Assemblée générale des actionnaires au titre du vote *ex-post*	Montant fixé par le Conseil	100 % de la partie fixe annuelle	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Partie variable long terme	Remise d'actions de préférence soumises aux termes et conditions prévus dans les Statuts de la Société	Nombre d'actions fixé par le Conseil	Sans objet	*lors de l'attribution :* non *lors de la conversion en actions ordinaires :* oui	Sans objet	Sans objet	Sans objet
	Remise d'actions Latécoère, sous condition de performance, à l'issue d'une période d'acquisition et d'une période de conservation chacune d'un an minimum	Nombre d'actions fixé par le Conseil	100 % du plafond de la rémunération annuelle (fixe et variable)	oui	Chiffre d'affaires	33,1/3 %	Sans objet
					Ratio EBITDA/CA	33,1/3 %	Sans objet
					Performance boursière (ratio évolution cours de bourse action Latécoère / évolution de l'indice aéronautique)	33,1/3 %	Sans objet
					TOTAL PART VARIABLE LONG TERME	**100 %**	

Rémunération fixe annuelle

La part fixe de la rémunération annuelle est revue chaque année par le Conseil, après avis du Comité des Nominations et de Rémunérations et demeure inchangée, sauf si le Conseil en décide autrement sur proposition du Comité des Nominations et de Rémunérations, eu égard notamment au contexte de marché et à l'évolution de la situation de la Société. Elle est payable en 12 mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis. La rémunération fixe annuelle maximale est fixée à 500 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La part variable de la rémunération annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au développement de la Société et à la progression de ses résultats. Elle est équilibrée par rapport à la part fixe de la rémunération.

L'appréciation de l'atteinte de la performance relative à la rémunération variable du Directeur Général prend en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, financiers et extrafinanciers ambitieux et en lien avec la stratégie du Groupe.

La part variable est déterminée sous la forme d'un pourcentage de la part fixe de la rémunération annuelle, qui ne peut dépasser un maximum de 167,5 %, avec une cible à 100 %.

Les objectifs collectifs et individuels applicables à la rémunération variable du Directeur Général sont fixés chaque année, pour l'année en cours, par le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, au plus tard au début de chaque exercice social.

Le Conseil peut chaque année, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, faire évoluer les objectifs collectifs et individuels liés aux critères quantitatifs et qualitatifs pour les adapter et les mettre en cohérence avec la situation de la Société, ses perspectives de développement et l'évolution de ses résultats.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations apprécie chaque année, concomitamment à l'arrêté des comptes sociaux et des comptes consolidés de la Société au titre de l'exercice social précédent, la réalisation par le Directeur Général des objectifs liés aux critères quantitatifs et qualitatifs sur la base des éléments factuels et chiffrés fournis par la Direction Financière et la Direction Générale. Il rend ensuite compte de ses travaux au Conseil, qui évalue la performance du Directeur Général critère par critère, et constate le montant de la part variable de sa rémunération annuelle au titre de l'exercice social écoulé en fonction du taux de satisfaction des objectifs.

Le tableau ci-dessous décrit, pour l'exercice 2022, les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général :

Partie variable annuelle	Plafond % de la rémunération variable annuelle	Critères	Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
Objectifs collectifs	70%	Ebitda courant M€ (taux couvert)	20%	Ces indicateurs permettent d'appréhender la qualité de la gestion économique et financière du Groupe sous différents angles complémentaires. La performance financière du Groupe s'apprécie au travers des trois indicateurs mentionnés ci-contre observés au 31 décembre de chaque année. La méthode consiste à comparer le niveau de chacun de ces indicateurs observé au 31 décembre de l'année écoulée (N) à celui arrêté par le Conseil pour l'année N dans le cadre du Budget et à constater l'écart correspondant. Un bonus est associé à chaque indicateur de performance. Le montant du bonus est fonction de l'écart constaté entre le niveau de réalisation et le Budget pour l'indicateur correspondant. Il se situe dans une fourchette allant de 0 à un plafond égal à 175 % du montant de la partie variable annuelle attribuable au titre du critère visé, selon une grille fixée par le Conseil.
		Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	20%	
		Croissance organique M€ @1,24	20%	
		Taux de fréquence accidents de travail (avec arrêt)	10%	Maintenir et améliorer la performance du Groupe en matière de sécurité au travail
Objectifs individuels	30%	Croissance externe	10%	Poursuivre la stratégie de croissance externe annoncée par le Groupe dans le cadre du Plan Ambition 2025
		Développement des talents et renforcement de l'organisation	10%	Developper et retenir les talents à travers un plan de recrutement ciblé, une politique de rémunération alignée avec les indicateurs de performance et le lancement d'une enquête Engagement des salariés du Groupe afin d'identifier les éventuels axes d'amélioration
		Politique de développement durable (critères ESG/CSR)	5%	Déployer la Politique *Sustainabilty* sur les trois axes identifiés (cf Chapitre 4 - DPEF)
		Excellence opérationnelle	5%	Amélioration de la satisfaction client et du niveau de qualité

Le Conseil fixe au début de l'année des objectifs en les affectant d'un coefficient de pondération reflétant ses priorités. Le Conseil se laisse toute latitude pour faire évoluer ces indicateurs en fonction de l'environnement et du contexte. Au moment de l'arrêté des comptes de l'exercice N-1, les décisions du Conseil sont prises après avoir eu connaissance des recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations. Le Conseil fixe le taux de performance pour chaque objectif et en déduit le bonus correspondant. Le Directeur Général ne participe pas aux délibérations.

Pour des raisons de confidentialité liées à la stratégie et aux objectifs du Groupe, le niveau de réalisation requis (cible) pour les critères quantitatifs ainsi que le détail des critères qualitatifs bien que préétablis de manière précise ne peuvent être rendus publics. Ces critères sont toujours appréciés en tenant compte des performances au niveau du Groupe. Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice N-1 ne seront versés en année N qu'après approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général au titre de l'exercice N-1 (vote *ex post*).

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général peut percevoir, sur décision du Conseil, une rémunération exceptionnelle pouvant atteindre un montant maximal correspondant à 100% de sa rémunération fixe annuelle en cas de réalisation par la Société d'un projet stratégique significatif. Le montant serait fixé par le Conseil après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de la rémunération exceptionnelle du Directeur Général au titre de l'exercice N-1 ne seront versés en année N qu'après approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général au titre de l'exercice N-1 (vote ex post).

Indemnité due à raison de la prise de fonctions

Le Directeur Général peut se voir attribuer, au moment de son recrutement, une indemnité de prise de fonctions pour compenser la perte des avantages dont il bénéficiait et auxquels il renoncerait en rejoignant la Société. Le montant d'une telle indemnité serait fixé par le Conseil après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Cette indemnité de prise de fonctions aurait notamment pour objet de permettre à la Société, dans un contexte de forte concurrence, d'être en mesure de pouvoir recruter des dirigeants expérimentés et compétents et de les inciter à rejoindre le Groupe.

Indemnité due ou susceptible d'être due à raison de la cessation des fonctions

Une indemnité de départ peut être accordée au Directeur Général en cas de cessation de ses fonctions à l'initiative de la Société et de départ contraint du Groupe.

Aucune indemnité de départ ne peut être due en cas de cessation des fonctions du Directeur Général à l'initiative de la Société et de départ contraint du Groupe justifiés par une faute grave ou une faute lourde ou si le Directeur Général met fin à ses fonctions de Directeur Général et quitte le Groupe à son initiative, sauf si le départ décidé par le Directeur Général peut être considéré, compte tenu des circonstances qui l'entourent, comme un départ contraint.

Le bénéfice de l'indemnité de départ susceptible d'être due est conditionné au respect de conditions liées aux performances de son bénéficiaire, appréciées au regard de celles de la Société.

En outre, l'indemnité ne peut être versée que sous réserve de la constatation préalable par le Conseil d'administration du respect des conditions arrêtées par ce dernier.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de la rémunération brute totale – fixe, variable et avantages en nature – perçue lors de l'exercice social précédent celui au cours duquel le bénéficiaire est amené à cesser d'exercer ses fonctions de dirigeant mandataire social exécutif et quitte le Groupe.

Rémunération au titre des fonctions d'administrateur

Lorsque le Directeur Général exerce également des fonctions d'administrateur, il ne perçoit aucune rémunération au titre de ces fonctions.

Stock-options et actions de performance (actions ordinaires ou de préférence)

Le Directeur Général est éligible à certains plans d'intéressement des salariés et dirigeants du Groupe mis en place par la Société, et notamment aux plans d'options de souscription ou d'achat d'actions, aux plans d'attribution d'actions sous conditions de performance et aux plans d'attribution d'actions de performance (sous forme d'attribution d'actions ordinaires et/ou de préférence). L'attribution d'actions sous conditions de performance permet en effet d'encourager la réalisation des objectifs de long terme du Groupe et la création de valeur qui doit en découler pour les actionnaires. Les attributions d'actions de performance susceptibles d'être faites au profit du Directeur Général sont décidées après avoir tenu compte de la satisfaction d'une condition de présence et de la réalisation de conditions de performance boursière et économique ambitieuses fixées par le Conseil sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, et à la constatation de la réalisation de ces conditions par le Conseil sur la base des travaux du Comité des Nominations et des Rémunérations. Les attributions d'actions de performance réalisées au profit du Directeur Général en année N, après constatation de la satisfaction des conditions de présence et de performance au 31 décembre de l'année N-1 sont suivies d'une période d'acquisition et d'une période de conservation, chacune d'un an minimum.

En cas de départ du Directeur Général en cours d'exercice, la condition de présence n'étant pas satisfaite au 31 décembre de l'année N-1, aucune action ne peut lui être attribuée en N, au titre de l'année N-1.

Chaque attribution d'actions de performance au Directeur Général est réalisée en considérant sa rémunération globale, les attributions antérieures, et les attributions réalisées au profit d'autres salariés.

Le Directeur Général est soumis jusqu'à la cessation de ses fonctions à une obligation de conservation au nominatif d'un nombre d'actions de la Société correspondant à 5 % des actions acquises, en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce.

Le Directeur Général peut également se voir attribuer des actions de préférence soumises aux termes et conditions figurant en annexe aux statuts de la Société. La parité de conversion des actions de préférence en actions ordinaires est déterminée sur la base de critères de performance

détaillés en annexe aux statuts. Les actions de préférence seront acquises au terme d'une période d'acquisition d'un an à compter de leur date d'attribution (sauf exceptions spécifiées dans le règlement du plan), sous réserve du respect d'une condition de présence ; elles seront ensuite soumises à une période de conservation expirant au deuxième anniversaire de leur date d'attribution (sauf exceptions spécifiées dans le règlement du plan).

Engagement de non concurrence

La crise sanitaire du Covid-19 a profondément modifié l'environnement concurrentiel dans lequel évoluent les dirigeants du Groupe.

Ainsi, en cas de cessation de ses fonctions, et dans l'hypothèse où il quittait le Groupe dans les douze mois qui suivraient la fin de son mandat, le Directeur Général pourra être tenu à une obligation de non-concurrence d'une durée minimale de 12 mois, restreignant la liberté du Directeur Général d'exercer chez un concurrent des fonctions de salarié, de mandataire social ou d'effectuer des missions de conseil(s) directement ou par personne morale interposée. Cette interdiction de concurrence serait le cas échéant assortie d'une contrepartie financière versée de manière échelonnée, et dont le montant ne pourra excéder 50% de la rémunération fixe et variable due au cours des douze mois précédant son départ effectif de la Société au titre de son mandat.

Il est également précisé que le Conseil peut renoncer à la mise en œuvre de cet engagement lors du départ du Directeur Général. Le versement de cette indemnité est exclu (i) dès lors que le Directeur Général est éligible par ailleurs à une indemnité de non-concurrence au titre d'un contrat de travail avec la Société ou une société du Groupe et (ii) dès lors que le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite, conformément à l'article R.22-10-14 III du Code de commerce.

Avantages de toute nature

ASSURANCE CHÔMAGE

Le Directeur Général bénéficie d'une assurance chômage privée de type GSC souscrite par la Société à son profit.

La Société peut par ailleurs s'engager à lui attribuer une indemnité spécifique pour compenser l'absence d'indemnisation par l'assurance privée en cas de délai de carence, ou si les circonstances de la cessation de ses fonctions ne lui permet pas de bénéficier de la garantie ainsi souscrite. Cette indemnité spécifique peut se cumuler avec l'indemnité due ou susceptible d'être due à raison de la cessation des fonctions.

FRAIS DE SANTÉ

Le Directeur Général bénéficie de la prise en charge par la Société de sa mutuelle ou de son assurance santé privée.

COMPLEMENTAIRE RETRAITE ET PREVOYANCE

Le Directeur Général peut bénéficier de la prise en charge par la Société d'un complément retraite. Il peut également être affilié à un régime de prévoyance pris en charge par la Société

AUTRES AVANTAGES

Une voiture de fonction peut être mise à la disposition du Directeur Général.

La Société peut également prendre en charge tout ou partie des frais d'installation du Directeur Général dans le cadre de sa prise de fonctions au sein du Groupe.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ (ET LE CAS ÉCHÉANT DE TOUT AUTRE MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF)

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué porte sur les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à ce dernier. Elle est arrêtée par le Conseil sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires. Elle est applicable tant qu'elle n'est pas modifiée.

La rémunération globale du Directeur Général Délégué est déterminée en tenant compte des pratiques du secteur pour des sociétés de taille comparable à celle de Latécoère. Ce comparatif est nécessaire à la cohérence de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et indispensable pour attirer et retenir les dirigeants clefs.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations veille également ce que la rémunération globale du Directeur Général Délégué soit et demeure équilibrée entre toutes ses composantes, fixe, variable et de long terme au travers des actions de performance.

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué vise à motiver et récompenser sa performance au travers d'une part significative conditionnée à la satisfaction de critères financiers et extra-financiers reflétant les objectifs opérationnels et stratégiques poursuivis par la Société, tout en se conformant à l'intérêt social et à l'objectif de création de valeur.

La rémunération variable annuelle et la rémunération de long terme en actions vise à aligner les intérêts du Directeur Général Délégué sur ceux des actionnaires et des parties prenantes.

Elle est applicable, le cas échéant, à tout autre dirigeant mandataire social exécutif, à l'exclusion du Directeur Général.

Lorsque le Directeur Général Délégué est par ailleurs lié à la Société par un contrat de travail, il peut percevoir une rémunération au titre dudit contrat qui se poursuit, en complément ou non de sa rémunération en qualité de Directeur Général Délégué. L'ensemble des rémunérations, droits et avantages liés au contrat de travail ne sont pas concernés par le dispositif des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 II du Code de commerce et ne sont par conséquent pas soumis au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société. Il est par ailleurs précisé que, sur décision du Conseil, le Directeur Général Délégué actuellement en fonction ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat et ne perçoit qu'une rémunération au titre de son contrat de travail.

Le Directeur Général Délégué peut percevoir une rémunération composée d'une partie fixe annuelle, d'une partie variable annuelle et d'une partie long terme. Chacune de ces composantes est présentée ci-après :

Elément de rémunération	Forme de paiement	Montant maximal	Plafond	Conditions de performance à l'attribution	Indicateurs de performance	Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant	Plafond applicable à la part variable annuelle par critère
Partie fixe annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N en 12 mensualités	Montant fixé par le Conseil : maximum 330 000 euros	Sans objet	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Partie variable annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'assemblée générale des actionnaires au titre du vote *ex-post*	Montant compris entre 0 et le plafond de la partie variable annuelle	167,5 % de la partie fixe, déterminé par le Conseil	oui	Ebitda courant M€ (taux couvert)	20%	175%
					Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	20%	175%
					Croissance organique M€ @1,24	20%	175%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	10%	175%
					Critères individuels	30%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	**100%**	**167,50%**
Partie exceptionnelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'assemblée générale des actionnaires au titre du vote *ex-post*	Montant fixé par le Conseil	100 % de la partie fixe annuelle	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Partie variable long terme	Remise d'actions de préférence soumises aux termes et conditions prévus dans les Statuts de la Société	Nombre d'actions fixé par le Conseil	Sans objet	*lors de l'attribution :* non *lors de la conversion en actions ordinaires :* oui	Sans objet	Sans objet	Sans objet
	Remise d'actions Latécoère, sous condition de performance, à l'issue d'une période d'acquisition 'et d'une période de conservation chacune d'un an minimum	Nombre d'actions fixé par le Conseil	100 % du plafond de la rémunération annuelle (fixe et variable)	oui	Chiffre d'affaires	33,1/3 %	Sans objet
					Ratio EBITDA/CA	33,1/3 %	Sans objet
					Performance boursière (ratio évolution cours de bourse action Latécoère / évolution de l'indice aéronautique)	33,1/3 %	Sans objet
					TOTAL PART VARIABLE LONG TERME	**100 %**	

Rémunération fixe annuelle

La part fixe de la rémunération annuelle est revue chaque année par le Conseil, après avis du Comité des Nominations et de Rémunérations. Elle demeure inchangée, sauf si le Conseil en décide autrement sur proposition du Comité des Nominations et de Rémunérations, eu égard notamment au contexte de marché et à l'évolution de la situation de la Société. Elle est payable en douze mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis. La rémunération fixe annuelle maximale est fixée à 330 000 euros pour l'exercice 2022.

Rémunération variable annuelle

La part variable de la rémunération annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au développement de la Société et à la progression de ses résultats. Elle est équilibrée par rapport à la part fixe de la rémunération.

L'appréciation de l'atteinte de la performance relative à la rémunération variable du Directeur Général Délégué, prend en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, financiers et extra-financiers, ambitieux et en lien avec la stratégie du Groupe.

La part variable est déterminée sous la forme d'un pourcentage de la part fixe de la rémunération annuelle, qui ne peut dépasser un maximum de 167,5 %, avec une cible à 100 %.

Les objectifs collectifs et individuels applicables à la rémunération variable du Directeur Général Délégué sont fixés chaque année, pour l'année en cours, par le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, au plus tard au début de chaque exercice social.

Le Conseil peut chaque année, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, faire évoluer les objectifs collectifs et individuels liés aux critères quantitatifs et qualitatifs pour les adapter et les mettre en cohérence avec la situation de la Société, ses perspectives de développement et l'évolution de ses résultats.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations apprécie chaque année, concomitamment à l'arrêté des comptes sociaux et des comptes consolidés de la Société au titre de l'exercice social précédent, la réalisation par le Directeur Général Délégué des objectifs liés aux critères quantitatifs et qualitatifs, sur la base des éléments factuels et chiffrés fournis par la Direction Financière et la Direction Générale. Il rend ensuite compte de ses travaux au Conseil, qui évalue la performance du Directeur Général Délégué critère par critère et constate le montant de la part variable de sa rémunération annuelle au titre de l'exercice social écoulé en fonction du taux de satisfaction des objectifs.

Le tableau ci-dessous décrit, pour l'exercice 2022, les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué :

Partie variable annuelle	Plafond % de la rémunération variable annuelle	Critères	Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
Objectifs collectifs	70%	Ebitda courant M€ (taux couvert)	20%	Ces trois indicateurs permettent d'appréhender la qualité de la gestion économique et financière du Groupe sous différents angles complémentaires. La performance financière du Groupe s'apprécie au travers des trois indicateurs mentionnés ci-contre observés au 31 décembre de chaque année. La méthode consiste à comparer le niveau de chacun de ces indicateurs observé au 31 décembre de l'année écoulée (N) à celui arrêté par le Conseil pour l'année N dans le cadre du Budget et à constater l'écart correspondant. Un bonus est associé à chaque indicateur de performance. Le montant du bonus est fonction de l'écart constaté entre le niveau de réalisation et le Budget pour l'indicateur correspondant. Il se situe dans une fourchette allant de 0 à un plafond égal à 175 % du montant de la partie variable annuelle attribuable au titre du critère visé, selon une grille fixée par le Conseil.
		Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	20%	
		Croissance organique M€ @1,24	20%	
		Taux de fréquence accident de travail (avec arrêt)	10%	Maintenir et améliorer les efforts du Groupe en matière de sécurité
Objectifs individuels	30%	Représentation et réputation du Groupe	20%	Représenter le Groupe auprès des instances et administrations
		Assurer l'intérim du DG en cas de vacance du poste	10%	Assurer l'intérim en cas de vacance du poste de Directeur Général et assurer la continuité de la Direction du Groupe

Pour des raisons de confidentialité liées à la stratégie et aux objectifs du Groupe, le niveau de réalisation requis (cible) pour les critères quantitatifs ainsi que le détail des critères qualitatifs bien que préétablis de manière précise ne peuvent être rendus publics. Ces critères sont toujours appréciés en tenant compte des performances au niveau du Groupe.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de la rémunération variable du Directeur Général Délégué au titre de l'exercice N-1 ne seront versés en année N qu'après approbation par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général au titre de l'exercice N-1 (vote *ex post*).

Indemnité due à raison de la prise de fonctions

Le Directeur Général Délégué peut se voir attribuer, au moment de son recrutement, une indemnité de prise de fonctions pour compenser la perte des avantages dont il bénéficiait et auxquels il renoncerait en rejoignant la Société. Le montant d'une telle indemnité serait fixé par le Conseil d'Administration après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Cette indemnité de prise de fonctions aurait notamment pour objet de permettre à la Société, dans un contexte de forte concurrence, d'être en mesure de pouvoir recruter des dirigeants expérimentés et compétents et de les inciter à rejoindre le Groupe.

Indemnité due ou susceptible d'être due à raison de la cessation des fonctions

Une indemnité de départ peut être accordée au Directeur Général Délégué en cas de cessation de ses fonctions à l'initiative de la Société et de départ contraint du Groupe.

Aucune indemnité de départ ne peut être due en cas de cessation des fonctions du Directeur Général Délégué à l'initiative de la Société et de départ contraint du Groupe justifiés par une faute grave ou une faute lourde ou si le Directeur Général Délégué met fin à ses fonctions de Directeur Général Délégué et quitte le Groupe à son initiative, sauf si le départ décidé par le Directeur Général Délégué peut être considéré, compte tenu des circonstances qui l'entourent, comme un départ contraint.

Le bénéfice de l'indemnité de départ susceptible d'être due est conditionné au respect de conditions liées aux performances de son bénéficiaire, appréciées au regard de celles de la Société.

En outre, l'indemnité ne peut être versée que sous réserve de la constatation préalable par le Conseil d'Administration du respect des conditions arrêtées par ce dernier.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de la rémunération brute totale – fixe, variable et avantages en nature – perçue lors de l'exercice social précédent celui au cours duquel le bénéficiaire est amené à cesser d'exercer ses fonctions de dirigeant mandataire social exécutif et quitte le Groupe.

Rémunération au titre des fonctions d'administrateur (anciennement jetons de présence)

Lorsque le Directeur Général Délégué exerce également des fonctions d'administrateur, il ne perçoit aucune rémunération au titre de ces fonctions.

Stock-options et actions de performance (actions ordiinaires et/ou de préférence)

Le Directeur Général Délégué est éligible aux plans d'intéressement des salariés et dirigeants du Groupe mis en place par la Société, et notamment aux plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et aux plans d'attribution d'actions sous conditions de performance (sous forme d'attribution d'actions ordinaires et/ou de préférence). L'attribution d'actions sous conditions de performance permet en effet d'encourager la réalisation des objectifs de long terme du Groupe et la création de valeur qui doit en découler pour les actionnaires. Les attributions d'actions de performance susceptibles d'être faites au profit du Directeur Général Délégué sont décidées après avoir tenu compte de la satisfaction d'une condition de présence et de la réalisation de conditions de performance boursière et économique ambitieuses fixées par le Conseil d'Administration sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, et à la constatation de la réalisation de ces conditions par le Conseil d'Administration sur la base des travaux du Comité des Nominations et des Rémunérations. Les attributions d'actions de performance réalisées au profit du Directeur Général Délégué en année N, après constatation de la satisfaction des conditions de présence et de performance au 31 décembre de l'année N-1 sont suivies d'une période d'acquisition et d'une période de conservation, chacune d'un an minimum.

En cas de départ du dirigeant en cours d'exercice, la condition de présence n'étant pas satisfaite au 31 décembre de l'année N-1, aucune action ordinaire ne peut lui être attribuée en N, au titre de l'année N-1.

Chaque attribution d'actions de performance au Directeur Général Délégué est réalisée en considérant sa rémunération globale, les attributions antérieures, et les attributions réalisées au profit d'autres salariés.

Le Directeur Général Délégué est soumis jusqu'à la cessation de ses fonctions à une obligation de conservation au nominatif d'un nombre d'actions de la Société correspondant à 5 % des actions acquises, en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce.

Avantages de toute nature

ASSURANCE CHÔMAGE

Le Directeur Général Délégué peut bénéficier d'une assurance chômage privée de type GSC souscrite par la Société à son profit.

La Société peut par ailleurs s'engager à lui attribuer une indemnité spécifique pour compenser l'absence d'indemnisation par l'assurance privée en cas de délai de carence, ou si les circonstances de la cessation de ses fonctions ne lui permettent pas de bénéficier de la garantie ainsi souscrite.

COMPLEMENTAIRE RETRAITE ET PREVOYANCE

Le Directeur Général Délégué peut bénéficier de la prise en charge par la Société d'un complément retraite. Il peut également être affilié à un régime de prévoyance pris en charge par la Société.]

AUTRES AVANTAGES

Une voiture de fonction peut être mise à la disposition du Directeur Général Délégué.

La Société peut également prendre en charge tout ou partie des frais d'installation du Directeur Général Délégué dans le cadre de sa prise de fonctions au sein du Groupe.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Dans le cadre de l'enveloppe globale de rémunération des administrateurs autorisée par l'Assemblée générale, les conditions de rémunération des Administrateurs sont arrêtées par le Conseil sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Les règles de rémunération des administrateurs ont été modifiées par le Conseil le 5 décembre 2018, afin de tenir compte, notamment, de l'assiduité des administrateurs.

La répartition de la somme fixe annuelle décidée par l'Assemblée générale, entre les membres du Conseil, est librement décidée par le Conseil, étant précisé que, le montant maximum attribuable à chaque membre s'élève à 50 000 € par an, hors rémunération spécifique des présidents des Comités.

Par exception, il ne peut être versé aucune rémunération (i) aux membres du Conseil qui sont des employés ou mandataires sociaux d'un actionnaire de la Société ou de toute personne morale directement ou indirectement liée à un actionnaire de la Société, (ii) au représentant des salariés actionnaires, (iii) au Directeur Général (iv) aux Directeurs généraux délégués et (v) au Président du Conseil, étant précisé que le Directeur Général et le Président du Conseil perçoivent chacun une rémunération spécifique au titre de leurs fonctions de dirigeants qui est fixée par le Conseil.

La répartition de la rémunération des administrateurs décidée par le Conseil tient notamment compte de l'assiduité de chaque membre du Conseil et du temps qu'il consacre à ses fonctions, en ce compris dans le cadre de son éventuelle participation à des comités. En effet, la rémunération des administrateurs comporte un montant fixe annuel, calculé prorata temporis pour les mandats prenant fin ou effet au cours de l'exercice, auquel s'ajoute une part variable, répartie par le Conseil en fonction de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres.

Il est fait exception à cette règle en ce qui concerne le Président de chaque comité, sauf s'il occupe également la fonction de Président du Conseil, qui perçoit uniquement, au titre de ses fonctions au sein du comité, une rémunération fixe annuelle de 10 000 €, s'ajoutant à son éventuelle rémunération d'administrateur. Certains membres du Conseil peuvent se voir confier occasionnellement des missions spécifiques par le Conseil pour lesquelles ils sont rémunérés au cas par cas.

Enfin, chaque membre du Conseil a droit au remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement engagés dans l'exercice de ses fonctions.

Le montant global maximum annuel de la rémunération allouée aux administrateurs avait été fixé à la somme de 480 000 euros par l'Assemblée générale des actionnaires du 29 juin 2015. Il ne sera pas proposé en 2022 de modifier ce montant.