

Approbation de la politique de rémunération 2023 des mandataires sociaux

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022 ont été approuvées par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 26 juillet 2023. 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 10	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	468 442 192	99,83%	799 938	0,17%	600	NS	Adoptée
Résolution 11	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	468 442 192	99,83%	799 938	0,17%	600	NS	Adoptée
Résolution 12	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	463 702 390	98,853%	5 381 405	1,147%	158 935	0,034%	Adoptée
Résolution 13	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif	463 702 390	98,853%	5 381 405	1,147%	158 935	0,034%	Adoptée

**POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 26 JUILLET 2023
(EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022)**

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2023 (VOTE EX ANTE)

A. PRINCIPES GÉNÉRAUX

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 la Société 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 la Société est déclinée en 4 politiques distinctes :

- la politique de rémunération du Président du Conseil,
- la politique de rémunération du Directeur Général,
- la politique de rémunération du ou des Directeurs Généraux Délégués, et
- la politique de rémunération des administrateurs.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'Assemblée générale en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce (*vote ex ante*). La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. Les politiques de rémunération ci-après décrites seront par conséquent soumises à l'approbation de l'Assemblée générale Annuelle Mixte 2023. Ainsi lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux Assemblées générales, sa rémunération est

définie en application des dispositions de la politique de rémunération qui lui est applicable, approuvée par la dernière Assemblée générale.

Ainsi, dans le cadre de l'élaboration et de la détermination de la politique de rémunération de ses dirigeants, la Société 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 également en compte l'intérêt social, les pratiques de marché et les performances des dirigeants.

La Société 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, des Rémunérations et de la RSE 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, des Rémunérations et de la RSE 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 des Nominations, des Rémunérations et de la RSE 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, des Rémunérations et de la RSE.

Après avoir consulté le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, 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 de la Société.

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, des Rémunérations et de la RSE a pour objectif de faire converger les critères de performance 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 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 recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, 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 budget arrêté par le Conseil, en tenant compte, pour certaines conditions, de la performance sur

plusieurs années. Les attributions d'actions ordinaires sont 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 une condition de présence à la date d'acquisition et à des conditions de

performance lors de la date de conversion en actions ordinaires, de même qu'à une condition de présence, conformément aux termes et conditions annexés aux Statuts de la Société.

Les politiques présentées ci-après ont été examinées et proposées par le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE du 21 mars 2023 et approuvées par le Conseil lors de sa réunion du 24 mars 2023 et seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle Mixte 2023 (vote *ex-ante*)

B. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Présentation générale

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 du Conseil.

Elle est arrêtée par le Conseil sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale (vote *ex-ante*). Elle est applicable tant qu'elle n'est pas modifiée. Le Président du Conseil ne participe pas aux délibérations relatives à sa rémunération.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle maximale est fixée à 200 000 euros, payable en 12 mensualités égales et est calculée, le cas échéant, prorata temporis.

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

Prime exceptionnelle

Une prime exceptionnelle peut être versée pour récompenser l'implication du Président du Conseil 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.

C. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

Présentation générale

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,

des Rémunérations et de la RSE, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. Elle est applicable tant qu'elle n'est pas modifiée. Le Directeur Général ne participe pas aux délibérations relatives à sa rémunération.

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE s'assure que les pratiques du secteur pour des sociétés de taille comparable, nécessaires à la cohérence de cette politique

et indispensables pour attirer et retenir les dirigeants clefs, soient prises en compte et veille à ce que la rémunération globale soit, et demeure, équilibrée entre toutes ses composantes. 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 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 les rémunérations long terme visent à aligner les intérêts du Directeur Général sur ceux des actionnaires et 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 telles que présentées ci-après :

Éléments de rémunération	Forme de paiement	Montant maximal	Plafond	Conditions de performance à l'attribution		Poids relatif de l'indicateur	Plafond applicable à la part variable annuelle
				Indicateurs de performance			
Part fixe annuelle	En numéraire, au cours de l'année N en 12 mensualités	500 000 euros	Sans objet	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Part variable annuelle	En numéraire, au cours de l'année N+1 après approbation de l'Assemblée générale annuelle N+1 (vote ex-post)	Entre 0 et le plafond de la partie variable annuelle (montant fixé par le Conseil)	167,5 % de la partie fixe annuelle	oui	Ebitda courant M€ (taux couvert)	30 %	175%
					Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	30 %	175%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	10%	175%
					Critères individuels	30%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	100%	167,50%
Part exceptionnelle		Fixé par le Conseil	100 % de la partie fixe annuelle	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Part variable long terme	Remise d'actions de préférence soumises aux termes et conditions prévus dans les Statuts de la Société	Fixé par le Conseil	Sans objet	A l'acquisition : non A la conversion en actions ordinaires : oui	A l'acquisition : Sans objet A la conversion en actions ordinaires : oui (cf Termes et Conditions annexés aux Statuts de la Société et Note 13.3. Section 5.8)	Sans objet	Sans objet
	Remise d'actions ordinaires sous condition de performance, à l'issue d'une période d'acquisition et de conservation.	Fixé par le Conseil	100 % du plafond de la rémunération annuelle globale (fixe et variable)	oui	Cf Section 6.2.2 pour plus de détails		Sans objet

Part fixe annuelle

La part fixe annuelle est revue chaque année par le Conseil, après avis du Comité des Nominations, de Rémunérations et de la RSE et demeure inchangée, sauf si le Conseil en décide autrement sur proposition dudit Comité, 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.

Part variable annuelle

La part variable annuelle a pour objet de refléter la contribution personnelle du Directeur Général au développement de la Société et à la progression de ses résultats.

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

Les objectifs collectifs et individuels applicables à la part variable annuelle sont fixés chaque année N, pour l'année en cours, par le Conseil, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, et prend en

compte des critères quantitatifs et qualitatifs, financiers et extra financiers, ambitieux et en lien avec la stratégie du Groupe.

Le Conseil peut chaque année, sur proposition de ce même Comité, faire évoluer les objectifs collectifs et individuels, quantitatifs et qualitatifs, pour les adapter et les mettre en cohérence avec la situation et perspectives de la Société et l'évolution de ses résultats.

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE apprécie chaque année N, concomitamment à l'arrêté des comptes au titre de l'exercice N-1, la réalisation 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 annuelle au titre de l'exercice social écoulé en fonction du taux de réalisation des objectifs. Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de la rémunération variable au titre de l'exercice N-1 ne seront versés en année N qu'après approbation par l'Assemblée générale (vote *ex post*).

Pour des raisons de confidentialité, le niveau de réalisation requis (cible) pour les critères quantitatifs et 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.

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 part variable annuelle)	Poids relatif de		
		Critères	l'indicateur	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
Objectifs collectifs	70%	EBITDA courant M€ (taux couvert)	30 %	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 indicateurs mentionnés ci-contre observés au 31/12 de chaque année. La méthode consiste à comparer le niveau de chacun de ces indicateurs au 31/12 de l'année écoulée (N) à celui arrêté par le Conseil pour l'année N dans le cadre du Budget et constater l'écart correspondant. Une rémunération variable est associée à chaque indicateur dont le montant 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 part variable annuelle attribuable au titre de l'indicateur visé, selon une grille fixée par le Conseil.
		Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	30 %	
		Taux de fréquence accidents de travail (avec arrêt)	10 %	
Objectifs individuels	30%	Restructuration du capital	15 %	Accompagner le Groupe dans un projet de restructuration de la structure capitalistique
		Excellence opérationnelle	10 %	Amélioration de la satisfaction client et du niveau de qualité.
		Politique de développement durable (critères ESG/CSR)	5 %	Déployer la Politique <i>Sustainability</i> sur les trois axes identifiés (cf Chapitre 4 - DPEF), préparer le Groupe dans la promotion de l'équilibre homme/femme, promouvoir Latecoere en tant qu'"employeur responsable"

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général peut percevoir, sur décision du Conseil, une rémunération exceptionnelle pouvant atteindre un montant maximal de 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, des Rémunérations et de la RSE. 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 peuvent être versés en année N qu'après approbation par l'Assemblée générale (vote ex post).

Rémunération long-terme

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 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 condition de performance permet en effet d'encourager la réalisation des objectifs 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 pris en compte :

- de la satisfaction d'une condition de présence ;
- de la réalisation de conditions de performance boursière et économique ambitieuses fixées par le Conseil sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la

RSE, la constatation de la réalisation de ces conditions étant réalisée par le Conseil après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE.

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

Le Directeur Général peut également se voir attribuer des actions de préférence soumises aux termes et conditions figurant en annexe des 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 des 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).

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 fixée par le Conseil après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE.

Cette indemnité 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 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 et quitte le Groupe à son initiative (sauf si ce départ 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 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 et quitte le Groupe.

Engagement de non concurrence

En cas de cessation de ses fonctions, et dans l'hypothèse où il quittait le Groupe dans les 12 mois qui suivent 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 sa liberté 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.

Rémunération au titre des fonctions d'administrateur

Lorsque le Directeur Général exerce des fonctions d'administrateur de la Société, il ne perçoit aucune rémunération au titre de cette dernière fonction.

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.

Complémentaire retraite et prévoyance

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.

D. 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, des Rémunérations et de la RSE, puis soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. 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 Latecoere. 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, des Rémunérations et de la RSE 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. 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		Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant	Plafond applicable à la part variable annuelle par critère
				Indicateurs de performance			
Part fixe annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N en 12 mensualités	Montant fixé par le Conseil : maximum 450 000 euros	Sans objet	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Part variable annuelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'Assemblée générale au titre du vote <i>ex-post</i>	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)	30 %	175%
					Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	30 %	175%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	10 %	175%
					Critères individuels	30%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	100%	167,50%
Part exceptionnelle	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'Assemblée générale au titre du vote <i>ex-post</i>	Montant fixé par le Conseil	100 % de la partie fixe annuelle	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Part 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	<i>A l'acquisition</i> : A l'acquisition : non <i>A la conversion en actions ordinaires</i> : A la conversion en actions ordinaires : oui (cf Termes et Conditions annexés aux Statuts de la Société et Note 13.3. Section 5.7)	Sans objet	Sans objet	
	Remise d'actions Latecoere, 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	Cf Section 6.6.2 pour plus de détails		Sans objet

Part fixe annuelle

La part fixe de la rémunération annuelle est revue chaque année par le Conseil, après avis du Comité des Nominations, de Rémunérations et de la RSE. Elle demeure inchangée, sauf si le

Conseil en décide autrement sur proposition du Comité des Nominations et de Rémunérations et de la RSE, 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 450 000 euros pour l'exercice 2023.

Part 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, des Rémunérations et de la RSE, au plus tard au début de chaque exercice social.

Le Conseil peut chaque année, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations

et de la RSE, 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, des Rémunérations et de la RSE 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 2023 les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué :

Partie variable annuelle	Plafond % de la rémunération variable annuelle	Poids relatif de l'indicateur dans l'élément de rémunération correspondant		Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
		Critères		
Objectifs collectifs	70%	EBITDA courant M€ (taux couvert)	30 %	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 indicateurs mentionnés ci-contre observés au 31/12 de chaque année. La méthode consiste à comparer le niveau de chacun de ces indicateurs au 31/12 de l'année écoulée (N) à celui arrêté par le Conseil pour l'année N dans le cadre du Budget et constater l'écart correspondant. Une rémunération variable est associée à chaque indicateur dont le montant 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 part variable annuelle attribuable au titre de l'indicateur visé, selon une grille fixée par le Conseil.
		Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	30 %	
		Taux de fréquence accidents de travail (avec arrêt)	10%	
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 Délégué 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, des Rémunérations et de la RSE.

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.

Rémunération long-terme

Le Directeur Général Délégué 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 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 condition de performance permet en effet d'encourager la réalisation des objectifs 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 pris en compte :

- de la satisfaction d'une condition de présence ;
- de la réalisation de conditions de performance boursière et économique ambitieuses fixées par le Conseil sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, la constatation de la réalisation de ces conditions étant réalisée par le Conseil après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE.

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

Le Directeur Général Délégué peut également se voir attribuer des actions de préférence soumises aux termes et conditions figurant en annexe des 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 des 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).

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.

COMPLÉMENTAIRE RETRAITE ET PRÉVOYANCE

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.

E. 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, des Rémunérations et de la RSE.

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 et ont fait l'objet d'un ajustement, s'agissant du Président du Comité d'audit et des Risques, par le Conseil du 24 mars 2023.

La répartition de la somme fixe annuelle entre les administrateurs décidée par l'Assemblée générale 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.

Suite à la réunion du Conseil du 24 mars 2023, et sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, il sera proposé à la prochaine Assemblée générale Annuelle Mixte 2023 de modifier la politique de rémunération afin d'augmenter la

part fixe du Président du Comité d'audit et des risques, la portant ainsi de 10.000 euros à 20.000 euros, compte tenu des sessions de travail et des réunions complémentaires que cette fonction requiert.

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 du 29 juin 2015.