

Approbation de la politique de rémunération 2024 des mandataires sociaux

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2024 ont été approuvées par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 30 décembre 2024 au travers de ses 4 résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

N° de la résolution	Libellé résolution à caractère ordinaire	Résultat du vote	Rubrique du document D'enregistrement Universel
15	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	Approuvée à 99,62 %	DEU 2023 - section 3.3.1 – E Page 72
16	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	Approuvée à 99,53 %	DEU 2023 - section 3.3.1 – B Page 68
17	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	Approuvée à 99,53 %	DEU 2023 - section 3.3.1 – C Page 69
18	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif	Approuvée à 99,53 %	DEU 2023 - section 3.3.1 – D Page 72

**POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 30 DECEMBRE 2024
(EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2023)**

3.3. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

3.3.1. POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2024 (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 comme suit :

- 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 2024. 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 veille 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 s'assure 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.

Certaines modalités d'application de la politique de rémunération, telles 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, peut, s'il le juge opportun, fixer plusieurs conditions de performance attachées à la rémunération en actions en veillant à l'aligner sur la performance à long terme de la Société. 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, le cas échéant. Si des conditions de performance sont prévues par le règlement de plan applicable, 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 26 mars 2024 et approuvées par le Conseil lors de sa réunion du 28 mars 2024 et seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle Mixte 2024 (vote *ex-ante*).

B. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Présentation générale

Le Conseil d'administration du 28 mars 2024, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, a fixé les éléments de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil au titre de l'exercice 2024, politique de rémunération qui fait l'objet d'un projet de résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle 2024 (vote *ex ante*).

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle maximale est de 200.000 € payable en 12 mensualités et est calculée, le cas échéant, *prorata temporis*.

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*).

Rémunération long-terme

Sur proposition du Conseil du 28 mars 2024, sur recommandation du Comité des

Nominations, des Rémunérations et de la RSE, il sera proposé à l'Assemblée Générale Annuelle 2024 de modifier la politique de rémunération du Président du Conseil afin de le rendre éligible à certains plans d'intéressement mis en place par la Société, et notamment aux plans d'attribution d'actions (ordinaires et/ou de préférence). Ces attributions d'actions susceptibles d'être faites au profit du Président du Conseil sont décidées après avoir pris en compte :

- la satisfaction d'une condition de présence ;
- la réalisation de conditions de performance boursière et économique, quand cela est prévu au règlement du plan d'attribution correspondant arrêté par le Conseil.

Le Président du Conseil, sera soumis jusqu'à la cessation de ses fonctions à une obligation de conservation au nominatif de 5 % des actions acquises de la Société.

Le Président du Conseil pourra 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).

Ces actions ne sont acquises qu'à l'issue d'une période de conservation, si une telle période est prévue dans le règlement de plan y afférent.

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.

Avantages de toute nature

Sur proposition du Conseil du 28 mars 2024, sur recommandation du Comité des nominations, des Rémunérations et de la RSE, il sera proposé à l'Assemblée Générale Annuelle 2024 de permettre l'octroi des avantages en nature suivants :

Frais de santé

Le Président du Conseil bénéficie de la prise en charge par la Société de sa mutuelle ou de son assurance santé privée.

Complémentaire retraite et prévoyance

Le Président du Conseil 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 Président du Conseil.

C. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Présentation générale

Le Conseil d'administration du 28 mars 2024, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, a fixé les éléments de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2024, politique de rémunération qui fait l'objet d'un projet de résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle 2024 (vote ex ante).

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	600 000 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€ (@1.15)	25 %	175%
					Flux de trésorerie des opérations (avant financement) M€	40 %	175%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	5%	175%
					Critères individuels	30%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	100%	167,50%
Part exceptionnelle	Paiement en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'Assemblée générale (vote ex-post)	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	À l'acquisition : non	À l'acquisition : Sans objet	Sans objet	Sans objet
				À la conversion en actions ordinaires : oui	À la conversion en actions ordinaires : oui (cf Termes et Conditions annexés aux Statuts de la Société et Note 13.3. Section 5.7.7)		
	Remise d'actions ordinaires sous condition de performance, à l'issue d'une période d'acquisition et/ou de conservation.	Fixé par le Conseil	100 % du plafond de la rémunération annuelle globale (fixe et variable)	non	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. Dans le contexte actuel, et conformément à la politique de rémunération qui prévoit que la rémunération fixe est revue annuellement, le Conseil a décidé de permettre une évolution de la rémunération fixe en la fixant à un montant maximum de 600.000 euros pour l'exercice 2024. Elle est payable en 12 mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis.

3

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 de référence. Pour l'exercice 2024, le Conseil a décidé de fixer ce pourcentage à 167.5 % en moyenne (175 % sur les objectifs collectifs et 150 % sur les objectifs individuels) avec une cible à 100 % et un déclenchement à 40 %.

Les objectifs collectifs et individuels applicables à la part variable annuelle sont fixés par le Conseil chaque année N, pour l'année en cours 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 ces critères 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.

Le tableau ci-dessous décrit, pour l'exercice 2024, les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général :

Partie variable annuelle	Plafond (% de la part variable annuelle)	Poids relatif de		Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
		Critères	l'indicateur	
Objectifs collectifs	70%	EBITDA courant M€ (@1.15)	25 %	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.
		Flux de trésorerie des opérations M€	40 %	
		Taux de fréquence accidents de travail (avec arrêt)	5 %	
Objectifs individuels	30%	Leadership	10 %	Créer une équipe de direction performante et impulser un changement culturel au sein de l'organisation.
		Négociation	10 %	Aboutir à un résultat satisfaisant dans les négociations commerciales avec les principaux clients.
		Organisation	10 %	Faire évoluer le modèle d'organisation afin de poursuivre la simplification et la réduction des coûts et mieux responsabiliser les équipes d'exécution de première ligne.

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général peut percevoir, sur décision du Conseil, après avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE, une rémunération exceptionnelle pouvant atteindre un montant maximal de 100% de sa rémunération fixe annuelle.

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). Les attributions d'actions 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, si de telles conditions sont prévues au règlement de plan approuvé par le Conseil.

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.

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).

L'indemnité ne peut être versée que sous réserve de la décision préalable par le Conseil.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de la rémunération brute totale - fixe, variable et avantages en nature - perçue lors des douze (12) derniers mois précédant la cessation de ses fonctions.

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 permettent 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)

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 identique à celle du Directeur Général - tel que repris en Section 3.3.1.C. ci-dessus. Les principes de détermination de cette rémunération sont établies selon les mêmes principes et en tenant compte des pratiques du secteur pour des sociétés de taille comparable à celle de Latecoere.

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, tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Annuelle Mixte 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 les Présidents de Comité qui, sauf s'ils occupent également la fonction de Président du Conseil perçoivent, en complément de leur rémunération d'administrateur, une rémunération fixe annuelle supplémentaire de :

- s'agissant du Président du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE : 10 000 €
- s'agissant du Président du Comité d'Audit et des Risques : 20 000 €

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.

3.3.2. INFORMATIONS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL ET/OU DE PRESTATIONS DE SERVICES CONCLUS ENTRE LES MANDATAIRES SOCIAUX ET LA SOCIÉTÉ A LA DATE DU PRÉSENT DOCUMENT

• **Thierry Mootz, Président du Conseil (rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée suspendu)**

Latecoere a signé le 29 mars 2024, un accord de rupture conventionnelle du contrat de travail suspendu de Monsieur Thierry Mootz, Président du Conseil d'administration à la date de signature de cet accord. Lors de sa réunion du 28 mars 2024, le Conseil d'administration de Latecoere a autorisé la conclusion de cet accord après avoir considéré que celui-ci est dans l'intérêt de la Société. Thierry Mootz, directement intéressé à l'accord, est sorti de séance et n'a en conséquence pris part ni aux délibérations ni au vote du Conseil d'administration autorisant la conclusion de cet accord.

• **Fabienne Lelandais, administratrice représentant les salariés**

Elle bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société pour l'exercice des fonctions de Responsable HSE au sein de la Branche Aérostructures, qui prévoit une période de préavis conforme aux dispositions légales et conventionnelles applicables et peut être résilié conformément à la loi et jurisprudence.