

LATÉCOÈRE

Société anonyme au capital de 189.637.036 euros

Siège social : 135, rue de Périole, 31500 Toulouse

572 050 169 R.C.S. Toulouse

PREMIER AMENDEMENT

AU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2019



Le présent amendement au Document d'enregistrement universel 2019 a été déposé le 19 mai 2020 auprès de l'Autorité des marchés financiers (l'« **AMF** »), en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) n°2017-1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de valeurs mobilières ou de l'admission de valeurs mobilières à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note relative aux valeurs mobilières et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) n°2017/1129.

Des exemplaires du Document d'enregistrement universel 2019 et du présent amendement sont disponibles sans frais au siège social de la société LATÉCOÈRE S.A., 135 rue de Périole, 31500 Toulouse.

Le Document d'enregistrement universel 2019 ainsi que le présent amendement peuvent également être consultés sur le site Internet de l'AMF (www.amf-france.org) et sur le site Internet de LATÉCOÈRE S.A. (www.latecoere.aero).

REMARQUES GENERALES

Le présent amendement (l'« **Amendement** ») a pour objet de mettre à jour le Document d'enregistrement universel 2019 de Latécoère S.A. déposé auprès de l'AMF le 30 avril 2020 sous le numéro D.20-0437 (le « **Document d'Enregistrement Universel 2019** »).

La numérotation des chapitres et sections de l'Amendement est établie sur la base de la numérotation des chapitres et sections du Document d'Enregistrement Universel 2019, lesquels ont été mis à jour dans le présent Amendement.

SOMMAIRE

1. REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL	4
2. PERSONNES RESPONSABLES.....	11
2.1. Désignation de la personne responsable de l'Amendement	11
2.2. Attestation de la personne responsable de l'Amendement	11
3. TABLE DE CONCORDANCE	12

1. REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

Les sections 3.3.1.B « *Politique de rémunération du Directeur général* » et 3.3.2.C « *Rémunération de Philip Swash, Directeur général, au titre de l'exercice 2020* » du chapitre 3 « *Gouvernement d'entreprise* » du Document d'Enregistrement Universel 2019 sont respectivement modifiées et remplacées par ce qui suit :

3.3.1 POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2020 (VOTE EX ANTE)

B. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

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 d'administration 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.

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 la rémunération de 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 :

Élément de rémunération	Forme de paiement	Montant maximal	Plafond	Conditions de performance	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 550 000 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 <i>ex post</i>	Montant compris entre 0 et le plafond de la partie variable annuelle	X % de la partie fixe, déterminé par le Conseil	oui	EBITDA Groupe	35 %	175 %
					Free Cash Flow Groupe	17,50 %	175 %
					Taux d'exécution du Budget Base Zéro	17,50 %	175 %
					Critères individuels	30 %	120 %
TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE						100 %	158,50 %

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 rémunération fixe annuelle	non	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Partie variable long terme	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 d'administration, après avis du Comité des Nominations et de Rémunérations. Elle demeure inchangée, sauf si le Conseil d'administration 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 550 000 euros pour l'exercice 2020.

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 160 %, avec une cible à 100 %. Ce pourcentage maximum, qui était de 120 % dans le cadre de la politique antérieure de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée générale du 13 mai 2019, a été revu et modifié par le Conseil d'administration les 6 et 24 mars 2020, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, afin de renforcer le lien entre la performance du Directeur général et celle des résultats du Groupe.

Les objectifs financiers et individuels applicables à la rémunération variable du Directeur général sont fixés chaque année, pour l'année en cours, par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, au plus tard au début de chaque exercice social concomitamment à l'approbation du budget prévisionnel du Groupe pour l'exercice social considéré, afin de tenir compte des objectifs stratégiques de Latécoère.

Le Conseil d'administration peut chaque année, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, faire évoluer les objectifs financiers 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 d'administration, 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 2020, les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général :

Partie variable annuelle	Plafond en pourcentage 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
Critères de performance financière	70 %	EBITDA Groupe	35 %	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 d'administration 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.
		Free Cash Flow Groupe	17,50 %	
		Taux d'exécution du Budget Base Zéro	17,50 %	
Critères de performance individuels *	30 %	Performance et gestion des risques	10 %	Au travers de ce critère, le Conseil entend s'assurer de l'efficacité de la gestion des risques.
		Management et performance commerciale	15 %	Ce critère a pour objet le suivi de l'efficacité du management du Groupe sur la performance commerciale et la rentabilité de ce dernier.
		Optimisation financière et pérennité du Groupe	5 %	Au travers de ce critère, le Conseil entend s'assurer de la mise en place d'outils financiers et d'une organisation efficaces pour une bonne gouvernance.

* 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 et avoir permis aux administrateurs d'échanger hors la présence de tout dirigeant mandataire social. Le Conseil fixe le taux de performance pour chaque objectif et en déduit le bonus correspondant. Le Directeur Général ne participe pas aux délibérations et ne vote pas.

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. 225-37-2 et L. 225-100 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 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.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 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 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 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 (anciennement jetons de présence)

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

Le Directeur Général 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. 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 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 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 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.

Avantages de toute nature

ASSURANCE CHOMAGE

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 SANTE

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

AUTRES AVANTAGES

Une voiture de fonction est 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.

3.3.2 MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2020

C. REMUNERATION DE PHILIP SWASH, DIRECTEUR GENERAL, AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a procédé à un examen complet de la rémunération du Directeur Général, et réfléchi aux éventuels aménagements à apporter à celle-ci. À cet effet, il s'est réuni les 16 mars, 6 avril 2020 et 15 mai 2020 et a engagé des échanges approfondis avec le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux et recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, a notamment décidé de fixer la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à 550 000 euros, d'augmenter le montant maximum de la part variable en pourcentage de la part fixe de la rémunération annuelle à 160 % (contre 120 % antérieurement), étant précisé qu'il a été décidé par le Conseil d'administration que la rémunération variable ne serait attribuable à Philip Swash que s'il exerçait ses fonctions de Directeur général plus de six mois, et enfin de prévoir la possibilité pour le Directeur Général de bénéficier d'une rémunération exceptionnelle sous certaines conditions.

À l'issue du processus d'analyse, le Comité des Nominations et des Rémunérations a proposé au Conseil d'administration certains aménagements des critères de performance utilisés dans le cadre de la rémunération variable annuelle du Directeur Général par rapport à ceux utilisés en 2019.

Lors de ses réunions des 17 mars, 24 avril 2020 et 18 mai 2020, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, a décidé d'arrêter les éléments de rémunération de Philip Swash pour 2020 tels que décrits ci-dessous, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération du Directeur général détaillée à la section 3.3.1, sous-section B, par l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2020.

Rémunération fixe annuelle

Au jour du présent Amendement, le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général est fixé à 550 000 euros (identique à la rémunération fixe annuelle de Yannick Assouad en 2019), conformément aux conclusions des travaux du Comité des Nominations et Rémunérations et du Conseil d'administration.

Rémunération variable annuelle

Conformément à la Politique de Rémunération du Directeur Général (cf. section 3.3.1, sous-section B « Politique de rémunération du Directeur Général ») et sous réserve de l'approbation de celle-ci par l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2020, le montant maximum de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, est fixé à 160 % de la rémunération fixe annuelle. Le Conseil d'administration a par ailleurs décidé que la rémunération variable ne serait attribuable à Philip Swash que s'il exerçait ses fonctions de Directeur général plus de six mois.

Comme indiqué dans la Politique de Rémunération du Directeur Général, la part variable de la rémunération devant être cohérente avec les performances de Philip Swash ainsi qu'avec la stratégie de la Société et les progrès réalisés par cette dernière, cette rémunération est déterminée pour partie en fonction de critères quantitatifs fondés sur la performance opérationnelle et financière du Groupe et pour partie sur une base qualitative, étant précisé que tant les objectifs quantitatifs que qualitatifs à atteindre sont établis en fonction d'objectifs précis, préétablis et exigeants.

Dans un souci de stabilité des critères d'évaluation, des critères considérés comme particulièrement représentatifs de la performance de la Société avaient été retenus, pour la rémunération variable annuelle, au cours des précédents exercices et ont été reconduits par le Conseil d'administration pour 2020, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération de Philip Swash pour 2020, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a décidé de procéder à des ajustements des objectifs financiers et individuels précédemment utilisés. Ces ajustements des critères sont destinés à permettre de mieux refléter la stratégie et les objectifs actuels de performance financière, extra-financière et opérationnelle du Groupe.

La rémunération variable annuelle de Philip Swash au titre de l'exercice 2020 sera ainsi fonction de critères quantitatifs et qualitatifs assis :

(i) à hauteur de 70 %, sur des indicateurs et objectifs financiers, à savoir l'EBITDA du Groupe, le *Free Cash Flow* du Groupe, et le taux d'exécution du Budget Base Zéro (des critères similaires sont utilisés pour fixer la part variable des membres du Comité exécutif).

Les objectifs cibles liés à ces critères sont définis sur la base du Budget du Groupe arrêté et approuvé par le Conseil d'administration le 22 janvier 2020 :

(ii) à hauteur de 30 %, sur des objectifs spécifiques individuels (voir tableau section 3.3.1 – B).

Le montant total de la part variable est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, chacun des critères donnant droit à un pourcentage de la rémunération fixe annuelle.

L'octroi du montant maximum de la rémunération variable annuelle (160 % de la rémunération fixe annuelle) est subordonné à des objectifs ambitieux fixés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Pour chaque objectif financier, la part variable varie à l'intérieur d'une fourchette comprise entre 0 % et 175 % du montant maximum de la rémunération fixe annuelle pouvant être obtenu au titre de ce critère.

Pour chaque objectif individuel, la part variable varie à l'intérieur d'une fourchette comprise entre 0 % et 120 % du montant maximum de la rémunération fixe annuelle pouvant être obtenu au titre de ce critère.

Rémunération exceptionnelle

Conformément à la Politique de Rémunération du Directeur Général (cf. section 3.3.1, sous-section B « Politique de rémunération du Directeur Général ») et sous réserve de l'approbation de celle-ci par l'Assemblée générale des actionnaires du 11 juin 2020, le Directeur Général pourra percevoir une rémunération exceptionnelle de 500.000 euros en cas de réalisation par la Société d'un projet stratégique significatif.

Rémunération de long terme – Stock-options et actions de performance

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune stock-option ou action de performance ne serait attribuée à Philip Swash dans l'hypothèse où il exercerait ses fonctions de Directeur général pour une période inférieure à

six mois. Dans le cas contraire, le Conseil d'administration se réunira en temps utile pour réexaminer l'opportunité de lui attribuer des actions de performance et/ou stock-options, dans les conditions définies par la Politique de Rémunération du Directeur général pour 2020.

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

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune indemnité de cessation de fonction ne serait attribuée à Philip Swash dans l'hypothèse où il exercerait ses fonctions de Directeur général pour une période inférieure à six mois. Dans le cas contraire, Philip Swash bénéficiera d'une indemnité correspondant à douze (12) mois de rémunération brute calculée sur la base de la rémunération brute totale – fixe, variable et avantages en nature – qu'il aura perçue lors de l'exercice social précédent celui au cours duquel il sera amené à cesser d'exercer ses fonctions de Directeur Général et quittera le Groupe.

Le versement de cette indemnité de départ sera conditionné à la réalisation par la Société d'un résultat net consolidé, corrigé de la variation de la juste valeur des instruments financiers, positif durant l'un des deux exercices sociaux consécutifs qui précéderont l'exercice social au cours duquel il sera amené à cesser d'exercer ses fonctions de Directeur Général et quittera le Groupe. Au vu de la situation particulière relative au Covid-19, la condition de réalisation par la Société d'un résultat net consolidé, corrigé de la variation de la juste valeur des instruments financiers, positif, sera réputée satisfaite pour l'exercice social 2020 ; cette condition s'appliquera en revanche à nouveau à l'exercice social 2021.

En outre, aucune indemnité de départ ne sera due en cas de cessation des fonctions de Directeur général de Philip Swash à l'initiative de la Société et de départ contraint du Groupe justifiés par une faute grave ou une faute lourde commise par Philip Swash ou si celui-ci met fin à ses fonctions et quitte le Groupe à son initiative, quelles qu'en soient les raisons.

Les termes et conditions de cette indemnité, arrêtés par le Conseil d'administration le 18 mai 2020, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, sont cohérents avec ceux qui ont été appliqués aux précédents Directeurs Généraux et sont conformes aux dispositions du Code Middlenext.

Avantages de toute nature

ASSURANCE CHOMAGE

Philip Swash bénéficiera d'une assurance chômage privée de type GSC (ou équivalent) souscrite par la Société à son profit.

Si, compte tenu des circonstances de la cessation de ses fonctions du Groupe, la garantie de type GSC (ou équivalent) dont bénéficiera Philip Swash venait à ne pas s'appliquer, la Société lui versera une indemnité spécifique correspondant au montant auquel il aurait pu prétendre au titre de ladite garantie de type GSC (ou équivalent) dans la limite d'un montant maximum de cent cinquante mille euros (150.000,00 €) par an. Cette indemnité spécifique se cumulera, le cas échéant, à l'indemnité de cessation de fonctions.

FRAIS DE SANTE

La Société prendra en charge l'assurance santé privée de Philip Swash.

AUTRES AVANTAGES

Une voiture de fonction sera mise à la disposition de Philip Swash.

La Société prendra également en charge tout ou partie des frais d'installation de Philip Swash dans le cadre de sa prise de fonctions au sein du Groupe.

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

Conformément à la Politique de Rémunération du Directeur Général, Philip Swash ne percevra pas de rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur à compter de sa nomination en qualité de Directeur Général le 17 mars 2020.

2. PERSONNES RESPONSABLES

2.1. Désignation de la personne responsable de l'Amendement

Philip Swash, Directeur Général de Latécoère.

2.2. Attestation de la personne responsable de l'Amendement

« J'atteste, après avoir pris toute mesure raisonnable à cet effet, que les informations contenues dans le présent Amendement au Document d'Enregistrement Universel 2019 sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée. »

A Toulouse, le 18 mai 2020

Philip Swash
Directeur Général

3. TABLE DE CONCORDANCE

La présente table de concordance reprend les rubriques prévues par les Annexes I et II du Règlement délégué européen n°2019/980 du 14 mars 2019 complétant le Règlement européen n°2017-1129 du 14 juin 2017 et renvoie aux pages du Document d'Enregistrement Universel 2019 et de l'Amendement où sont mentionnées les informations relatives à chacune de ces rubriques.

N°	Rubrique	Document d'Enregistrement Universel 2019	Amendement
1	Personnes responsables, informations provenant de tiers, rapports d'experts et approbation de l'autorité compétente	Chapitre 7	
1.1	Personnes responsables des informations contenues dans le document d'enregistrement	7.5.1	2.1
1.2	Déclaration des personnes responsables	7.5.2	2.2
2	Contrôleurs légaux des comptes	Chapitre 7	
2.1	Nom et adresse des contrôleurs légaux des comptes	7.4.1	
2.2	Changements des contrôleurs légaux	N/A	
3	Facteurs de risque	2.1	
4	Informations concernant l'émetteur	Chapitre 7	
4.1	Raison sociale et nom commercial de l'émetteur	7.1.1	
4.2	Lieu, numéro d'enregistrement et LEI de l'émetteur	7.1.6	
4.3	Date de constitution et durée de vie de l'émetteur	7.1.4	
4.4	Siège social et forme juridique de l'émetteur, législation régissant ses activités, son pays d'origine, adresse et le numéro de téléphone de son siège statutaire, adresse de son site Web	7.1.1/7.1.2/7.3	
5	Aperçu des activités		
5.1	Principales activités	1.3	
5.1.1	Nature des opérations effectuées par l'émetteur et ses principales activités	1.2.4/1.3	
5.2	Principaux marchés	1.1/1.3	
5.3	Événements importants dans le développement des activités de l'émetteur	1.2.4/1.3	
5.4	Stratégie et objectifs	1.2	
5.5	Degré de dépendance à l'égard de brevets ou de licences, de contrats industriels, commerciaux ou financiers ou de nouveaux procédés de fabrication	1.2/1.2.4/1.3/2.1	
5.6	Position concurrentielle		
5.7	Investissements		
5.7.1	Investissements importants réalisés par l'émetteur	1.4/5.2/5.7.6 (Note 4)	
5.7.2	Investissements importants de l'émetteur en cours ou pour lesquels des engagements fermes ont été pris, leur répartition géographique et leur méthode de financement	1.2.4/1.4/5.2/5.7.6 (Note 4)	
5.7.3	Coentreprises et entreprises dans lesquelles l'émetteur détient une part de capital susceptible d'avoir une incidence significative sur l'évaluation de son actif et de son passif, de sa situation financière ou de ses résultats	N/A	
5.7.4	Questions environnementales pouvant influencer l'utilisation, faite par l'émetteur, de ses immobilisations corporelles	4.7	
6	Structure organisationnelle		

N°	Rubrique	Document d'Enregistrement Universel 2019	Amendement
6.1	Description sommaire du Groupe	1.4.2	
6.2	Liste des filiales importantes	1.4.2/5.7.6 (note 2)/5.8.4 (note 19)	
7	Examen de la situation financière et du résultat		
7.1	Situation financière	5.1.1/5.1.2/1.2.4/5.4	
7.2	Résultat d'exploitation		
7.2.1	Facteurs importants	5.1.1	
7.2.2	Explication des changements intervenus dans les états financiers	5.1.1	
8	Trésorerie et capitaux		
8.1	Capitaux de l'émetteur	5.1.1/5.7.5	
8.2	Flux de trésorerie	5.7.4	
8.3	Besoins de financement et structure de financement	5.7.6 (note 12)	
8.4	Informations concernant toute restriction à l'utilisation des capitaux ayant influé sensiblement ou pouvant influencer sensiblement, de manière directe ou indirecte, sur les opérations de l'émetteur	N/A	
8.5	Informations concernant les sources de financement attendues pour réaliser les investissements visés au 5.7.2	N/A	
9	Environnement réglementaire	2.1	
10	Informations sur les tendances		
10.1	Indication des principales tendances depuis la fin du dernier exercice	5.5/5.6.3	
10.2	Tendances connue et susceptible d'influer sensiblement sur les perspectives de l'émetteur	5.5/5.6.3	
11	Prévisions ou estimations du bénéfice	N/A	
12	Organes d'administration, de direction et de surveillance et Direction Générale		
12.1	Conseil d'administration et Direction Générale	3.1/3.2	
12.2	Conflits d'intérêts au niveau des organes d'administration, de direction et de surveillance et de la Direction Générale	3.2.4	
13	Rémunération et avantages		
13.1	Rémunération et avantages versés ou octroyés	3.3	1.
13.2	Sommes provisionnées ou constatées aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages	5.7.6 (note 25.2)/5.8.4 (note 14.2)	
14	Fonctionnement des organes d'administration et de direction		
14.1	Date d'expiration des mandats actuels	3.2.1	
14.2	Contrats de service prévoyant l'octroi d'avantages	N/A	
14.3	Informations sur le Comité d'Audit et le Comité de Rémunération	3.2.3	
14.4	Déclaration de conformité au régime de gouvernement d'entreprise en vigueur	3.2.5	
14.5	Incidences significatives potentielles sur la gouvernance d'entreprise	3.2.1/3.2.2	
15	Salariés		
15.1	Nombre de salariés et répartition des effectifs	4.7.3/5.7.6 (note 23)	
15.2	Participations et stock-options des mandataires	3.2.1/3.3/6.6.2	1.
15.3	Accord prévoyant une participation des salariés dans le capital de l'émetteur	6.4.5	

N°	Rubrique	Document d'Enregistrement Universel 2019	Amendement
16	Principaux actionnaires	6.4	
16.1	Franchissements de seuils	6.4.2	
16.2	Existence de droits de vote différents	7.1.11	
16.3	Informations sur le contrôle de l'émetteur	2.1.1/3.2.12/6.4	
16.4	Accord dont la mise en œuvre pourrait, à une date ultérieure, entraîner un changement de son contrôle	N/A	
17	Transactions avec des parties liées	5.7.6 (note 25)	
18	Informations financières concernant l'actif et le passif, la situation financière et les résultats de l'émetteur		
18.1	Informations financières historiques	5.7/5.8	
18.2	Informations financières intermédiaires et autres	N/A	
18.3	Audit des informations financières annuelles historiques	5.8	
18.4	Informations financières pro forma	N/A	
18.5	Politique en matière de dividendes	6.3	
18.6	Procédures judiciaires et d'arbitrage	2.1	
18.7	Changement significatif de la situation financière	N/A	
19	Informations supplémentaires		
19.1	Capital social	6.4/6.6	
19.1.1	Montant du capital souscrit et autorisé	3.2.13/6.6	
19.1.2	Actions non représentatives du capital, nombre et principales caractéristiques	N/A	
19.1.3	Nombre, valeur comptable et valeur nominale des actions détenues par l'émetteur lui-même ou en son nom, ou par ses filiales	6.5.1	
19.1.4	Montant des valeurs mobilières convertibles, échangeables ou assorties de bons de souscription, avec mention des conditions et modalités de conversion, d'échange ou de souscription	N/A	
19.1.5	Informations sur les conditions régissant tout droit d'acquisition et/ou toute obligation attaché(e) au capital souscrit, mais non libéré, ou sur toute entreprise visant à augmenter le capital	3.2.13/6.6.2	
19.1.6	Informations sur le capital de tout membre du Groupe faisant l'objet d'une option ou d'un accord conditionnel ou inconditionnel prévoyant de le placer sous option et le détail de ces options, y compris l'identité des personnes auxquelles elles se rapportent	N/A	
19.1.7	Historique du capital social	6.4.2/6.6.1	
19.2	Acte constitutif et statuts		
19.2.1	Objet social	7.1.5	
19.2.2	Droits, privilèges et restrictions attachés à chaque catégorie d'actions existantes	7.1.8 à 7.1.11	
19.2.3	Disposition de l'acte constitutif, des statuts, d'une charte ou d'un règlement de l'émetteur qui pourrait avoir pour effet de retarder, de différer ou d'empêcher un changement de son contrôle	6.6.3	
20	Contrats importants	N/A	
21	Documents disponibles	7.3	