

LATECOERE

Société anonyme au capital de 132 745 925 euros
Siège social : 135, rue de Périole, 31500 Toulouse
572 050 169 RCS TOULOUSE
(la « Société »)

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE EXERCICE 2022

(Articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce)

Le présent rapport a pour objet de présenter, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif, au titre de l'exercice 2022, afin de tenir compte du plan d'intéressement annoncé par la Société dans son communiqué de presse en date du 4 février 2022, en permettant l'attribution gratuite d'actions ordinaires ou de préférence à ces mandataires sociaux.

La détermination de ces politiques de rémunération a été réalisée par le Conseil d'administration du 3 février 2022, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations.

La politique de rémunération des autres mandataires sociaux, à savoir du Président du Conseil d'Administration et des Administrateurs, au titre de l'exercice 2022, sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte annuelle de la Société et sera décrite dans le document d'enregistrement universel 2021 qui sera mis à la disposition des actionnaires sur le site Internet de la Société (<https://www.latecoere.aero>) en amont de cette Assemblée.

1. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

La politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2022 est, par rapport à la politique de rémunération 2021, modifiée afin d'intégrer la possibilité d'attribuer gratuitement à ce dernier des actions de préférence.

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 gratuites d'actions ordinaires ou de préférence sous condition de performance au moment de leur attribution ou, pour le cas des actions de préférence, de leur attribution ou de leur conversion en actions ordinaires de la Société.

La stipulation de 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 ; elle se conforme aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middlednext auquel se réfère la Société. Les actions ordinaires ou de préférence attribuées gratuitement au Directeur Général sont soumises à une période d'acquisition et d'une période de conservation, chacune d'un an minimum.

Chaque attribution gratuite d'actions ordinaires ou de préférence 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 conserver au nominatif l'ensemble des actions ordinaires ou de préférence de la Société qui lui ont été attribuées gratuitement, en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce.

Les autres éléments de la politique de rémunération du Directeur Général sont inchangés par rapport à la politique de rémunération 2021, telle que décrite dans le Document d'enregistrement universel 2020, section 3.3.1, sous-section B « *Politique de rémunération du Directeur Général* », sous réserve d'ajustements au titre de dérogations temporaires permises par la politique de rémunération globale des mandataires sociaux et d'une revue plus globale de cette politique de rémunération qui pourrait être proposée par le Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale Mixte annuelle.

2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL DELEGUE (ET LE CAS ECHEANT DE TOUT AUTRE MANDATAIRE SOCIAL EXECUTIF)

La politique de rémunération du Directeur Général Délégué (et le cas échéant de tout autre mandataire social exécutif) au titre de l'exercice 2022 est, par rapport à la politique de rémunération 2021, modifiée afin d'intégrer la possibilité d'attribuer gratuitement à ces derniers des actions de préférence.

Le Directeur Général Délégué est éligible aux plans d'intéressement des salariés et dirigeants du Groupe mis en place par la Société, et notamment aux plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et aux plans d'attribution gratuites d'actions ordinaires ou de préférence sous condition de performance au moment de leur attribution ou, pour le cas des actions de préférence, de leur attribution ou de leur conversion en actions ordinaires de la Société.

La stipulation de 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 ; elle se conforme aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middledent auquel se réfère la Société. Les actions ordinaires ou de préférence gratuitement attribuées au Directeur Général Délégué sont soumises à une période d'acquisition et d'une période de conservation, chacune d'un an minimum.

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

Le Directeur Général Délégué est soumis jusqu'à la cessation de ses fonctions à une obligation de conserver au nominatif l'ensemble des actions ordinaires ou de préférence de la Société qui lui ont été attribuées gratuitement, en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce.

Les autres éléments de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué sont inchangés par rapport à la politique de rémunération 2021, telle que décrite dans le Document d'enregistrement universel 2020, section 3.3.1, sous-section C « *Politique de rémunération du Directeur Général Délégué (et le cas échéant de tout autre mandataire social exécutif)* », sous réserve d'ajustements au titre de dérogations temporaires permises par la politique de rémunération globale des mandataires sociaux et d'une revue plus globale de cette politique de rémunération qui pourrait être proposée par le Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale Mixte annuelle.

Le Conseil d'administration