LATECOERE

Toulouse, le 11 juin 2025

Approbation de la politique de rémunération 2025 des mandataires sociaux

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 ont été approuvées par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 6 juin 2025 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
8	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	**Approuvée à 99,99 %**	**DEU 2023 - section 3.3.1 – E Page 77**
9	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	**Approuvée à 99,99 %**	**DEU 2023 - section 3.3.1 – B Page 73**
10	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	**Approuvée à 99,99 %**	**DEU 2023 - section 3.3.1 – C Page 74**
11	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et/ou tout autre dirigeant mandataire social exécutif	**Approuvée à 99,99 %**	**DEU 2023 - section 3.3.1 – D Page 77**

POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 6 JUIN 2025 (EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2024)

B. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Présentation générale

Le Conseil d'administration du 19 mars 2025, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a fixé les éléments de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil au titre de l'exercice 2025, politique de rémunération qui fait l'objet d'un projet de résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle 2025 *(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 et des Rémunérations, l'Assemblée Générale Annuelle 2024 a décidé 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.

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 Président pourra être tenu à une obligation de non-concurrence d'une durée maximale de 12 mois, restreignant sa liberté d'exercer, chez un concurrent direct, des fonctions de salarié, de mandataire social ou d'effectuer directement des missions de conseil(s) directement. 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 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 Président. Le versement de cette indemnité est exclu (i) dès lors que le Président 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 Président fait valoir ses droits à la retraite, conformément à l'article R.22-10-14 III du Code de commerce.

Avantages de toute nature

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 19 mars 2025, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a fixé les éléments de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2025, politique de rémunération qui fait l'objet d'un projet de résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle 2025 *(vote ex ante)*.

Eléments de rémunération	Forme de paiement	Montant maximal	Plafond	Conditions de performance à l'attribution	Indicateurs de performance	Poids relatif de l'indicateur	Plafond applicable à la part variable annuelle
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 40 % et le plafond de la partie variable annuelle (montant fixé par le Conseil	150 % de la partie fixe annuelle	oui	Ebitda courant M€ (@taux et périmètre constant)	25 %	150%
					Flux de trésorerie des opérations M€	20 %	150%
					Taux d'incidence accidents du travail (avec arrêt)	5%	150%
					Critères individuels	50%	150%
					TOTAL PART VARIABLE ANNUELLE	**100%**	**150%**
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 *la conversion en actions ordinaires* : oui	À l'acquisition : Sans objet 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)	Sans objet	Sans objet
	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 et de Rémunérations. Elle est payable en 12 mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis.

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 2025, le Conseil a décidé de fixer ce pourcentage à 150 %, tant sur les objectifs collecitfs que 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 et des Rémunérations, 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 et des Rémunérations 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 2025, les critères applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur Général :

Partie variable annuelle	Plafond *(% de la part variable annuelle)*	Critères	Poids relatif de l'indicateur	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
Objectifs collectifs	50%	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€	20 %	
		Taux de fréquence accidents de travail (avec arrêt)	5 %	Maintenir et améliorer la performance du Groupe en matière de sécurité au travail.
Objectifs individuels	50%	Défense et Spatial	10 %	Renforcer et accroître l'activité défense et spatiale.
		On Quality & On Time	10 %	Améliorer la qualité des produits livrés et les livraisons à temps.
		Synergies	10 %	Mettre en oeuvre toutes actions nécessaires au renforcement des synergies entre les différentes activités du Groupe.
		Activité Services et Inde	10 %	Renforcer l'activité Services et développer un sourcing indien
		Assainir les activités non rentables et Introduire de Nouveaux Produits *(NPI)*	10 %	Le Groupe a d'ores et déjà engagé une politique d'amélioration de sa rentabilité et entend la poursuivre sur l'exercice 2025. Obtenir la qualification de Nouveaux Produits et réussir leur montée en cadence.

Rémunération exceptionnelle

Le Directeur Général peut percevoir, sur décision du Conseil, après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, 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 et des Rémunérations.

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 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 de logement du Directeur Général.

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 et des Rémunérations.

Les règles de rémunération des administrateurs ont été modifiées par le Conseil le 5 décembre 2018, afin de tenir compte, notamment, de l'assiduité des administrateurs et ont fait l'objet d'un ajustement, s'agissant du Président du Comité d'audit et des Risques (désormais le Comité d'audit, des risques et de la CSRD), 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 et des Rémunérations : 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.

3.3.3. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024 ET DES EXERCICES PRÉCÉDENTS (VOTE *EX POST*)

Les rémunérations versées ou attribuées par la Société à ses mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 décidée par le Conseil du 19 mars 2025 sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations du 11 mars 2025 devra être approuvée, pour l'exercice 2024, par l'Assemblée générale Annuelle Mixte 2025 conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, est présentée ci-dessous.

A. RÉMUNÉRATION DE THIERRY MOOTZ, PRÉSIDENT DU CONSEIL JUSQU'AU 30 DÉCEMBRE 2024

A.1 Rémunération au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024

Conformément à la politique de rémunération du Président du Conseil approuvée par l'Assemblée générale du 30 décembre 2024 (16e résolution), la rémunération fixe (brute) versée par Latecoere à Thierry Mootz au titre de l'exercice 2024 s'est élevée à 199 452 euros (*prorata temporis* effectué sur une base annuelle fixe de 200 000 euros*).

Conformément à cette même politique, aucun avantage en nature, aucune rémunération variable ou exceptionnelle, aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ou rémunération en qualité d'administrateur, n'ont été versés au Président du Conseil au titre de son mandat. Des attributions gratuites d'actions ordinaires et d'actions de performance ont été attribuées. Aucune rémunération n'a également été versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de la Société.

Il n'a par ailleurs perçu aucune prime exceptionnelle ou indemnité à raison de la cessation de ses fonctions.

Dans la mesure où ces éléments de rémunération ne comprennent aucune part variable, la rémunération octroyée à Thierry Mootz au titre de l'exercice 2024 n'est pas en lien direct avec les performances de la Société.

A.2 Tableau récapitulatif des éléments de rémunération variables et exceptionnels de Thierry Mootz au titre de l'exercice 2024 soumis à l'approbation de l'Assemblée générale Annuelle Mixte 2025

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération ayant fait l'objet d'un vote *ex ante* doivent être soumis à l'approbation des actionnaires chaque année. Le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale (vote *ex post*).

Il est demandé aux actionnaires, dans le cadre de l'Assemblée Générale Annuelle Mixte 2025, de bien vouloir statuer sur les éléments fixes, variables ou exceptionnels, composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos 2024, à Thierry Mootz, Président du Conseil, tels que présentés ci-contre (vote *ex post*) :

Éléments de la rémunération de Thierry Mootz versés ou attribués au titre de l'exercice 2024	Montants ou valorisation comptable soumis au vote *(en €)*	Observations
Rémunération fixe	199 452 (versé)	-
Prime exceptionnelle	Néant	-
Indemnité due ou susceptible d'être due à raison de la cessation des fonctions	Néant	-
Stock-options et actions de performance *(*Valeur à la date d'attribution)*	547 400*	-
Avantages de toute nature	Néant	-