

Paris, le 9 février 2022

Information relative à la rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2021

En application du Code AFEP-MEDEF

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Lectra SA (ci-après la « Société ») publie ci-après les éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2021, tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration du 9 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations. Il est précisé que le Président-Directeur général est le seul mandataire social exécutif de la Société.

Éléments composant la rémunération du Président-Directeur général

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, lors de l'Assemblée générale annuelle du 30 avril 2021, les actionnaires ont été invités à se prononcer sur la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, qui a été arrêtée par le Conseil d'administration du 24 février 2021. La résolution correspondant à la politique de rémunération du Président-Directeur général a été approuvée à 97,18%.

Les éléments de rémunération et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur général en 2021 et exposés ci-après sont conformes à ladite politique approuvée par l'Assemblée générale.

La rémunération de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat de Président-Directeur général comprend une partie fixe et une partie variable annuelle. Il bénéficie également d'une rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur.

Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle ou exceptionnelle. Il n'existe aucune forme d'attribution de bonus ou de primes.

Par ailleurs, Monsieur Daniel Harari n'est bénéficiaire d'aucune option de souscription d'actions, action de performance, ou action gratuite.

Monsieur Daniel Harari n'est lié par aucun contrat de travail ni à la Société, ni à aucune société contrôlée par Lectra SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce. Il ne bénéficie d'aucun dispositif particulier ou avantage spécifique concernant des rémunérations différées, indemnités de départ ou engagements de retraite engageant la Société à lui verser une quelconque indemnité ou avantage s'il est mis un terme à ses fonctions, au moment de son départ en retraite ou, plus généralement, postérieurement à la fin de ses fonctions.

La totalité de la rémunération du Président-Directeur général est versée par la Société. Il ne reçoit pas de rémunération ni d'avantage particulier de la part de sociétés contrôlées par Lectra SA au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Rémunérations versées ou attribuées au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2021

Rémunération fixe

Monsieur Daniel Harari a perçu un montant de 390 000 € brut au titre de la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale du 30 avril 2021. Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle. La part fixe de la rémunération reste inchangée depuis juillet 2017.

Rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération du Président-Directeur général pour l'exercice 2021, approuvée par l'Assemblée générale du 30 avril 2021, la rémunération variable annuelle de Monsieur Daniel Harari est maintenue à 390 000 €, à objectifs atteints. La part variable à objectifs atteints reste inchangée depuis juillet 2017.

Le Conseil d'administration a revu le 25 février 2020, pour la période 2020-2022, puis ajusté une première fois le 24 février 2021, et une deuxième fois le 29 juillet 2021 pour tenir compte de l'acquisition de Gerber Technology, les critères de performance reflétant la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats et déterminant la rémunération variable de Monsieur Daniel Harari, pour les ramener de quatre à trois critères, en renforçant l'importance du critère de progression des contrats récurrents, compte tenu des objectifs de la feuille de route stratégique 2020-2022:

- (i) la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale du Groupe (comptant pour 40%) ;
- (ii) le résultat consolidé avant impôts hors produits et charges financiers et éléments à caractère non récurrent (comptant pour 30%) ; et
- (iii) la protection et la croissance des contrats récurrents du Groupe (comptant pour 30%).

Le critère relatif aux contrats récurrents avait été ajusté par le Conseil d'administration du 24 février 2021 pour l'exercice 2021 pour mesurer le maintien des contrats en vigueur au 1er janvier de l'exercice considéré.

Faisant usage de la dérogation prévue par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2021, le Conseil d'administration du 29 juillet 2021 a ajusté les règles de calcul pour les critères relatifs à la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale et à celle des contrats récurrents pour intégrer les résultats de Gerber Technology au second semestre 2021, les règles de calcul pour le critère relatif au résultat avant impôts restant inchangées.

Pour chacun des trois critères, la rémunération variable correspondante est égale à zéro en deçà de certains seuils, à 100% à objectifs annuels atteints ; en cas de dépassement des objectifs annuels, elle est plafonnée à 200%. Entre ces seuils, elle est calculée de manière linéaire. Ces résultats sont ensuite pondérés par le poids relatif de chaque critère. Les objectifs annuels et les seuils correspondants sont revus chaque année, en fonction des objectifs de l'exercice.

Ainsi, la rémunération variable est égale à 0% si aucun des seuils n'est atteint, et plafonnée à 200% de celle fixée à objectifs annuels atteints, si les objectifs annuels sont dépassés pour tous les critères et conduisent pour chacun au plafonnement de 200%. La rémunération totale peut donc varier, en fonction de la performance, entre 50% et 150% de celle fixée à objectifs annuels atteints. Autrement dit, la rémunération variable est comprise entre 0 et 200% de la rémunération fixe.

Après examen par le Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a évalué le taux d'atteinte de chaque critère. Au titre de l'exercice 2021, le pourcentage obtenu par le Président-Directeur général pour chacun des trois critères ci-avant est le suivant :

- (i) 200% sur la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (6% en 2020) ;
- (ii) 200% sur le résultat consolidé avant impôts (0% en 2020) ;
- (iii) 185% sur la protection et la croissance des contrats récurrents (36% en 2020).

Au total, le pourcentage obtenu au titre de la partie variable de Monsieur Daniel Harari est de 195% du montant fixé à objectifs atteints (13% en 2020) et sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2021 s'élève ainsi à 762 311 € (50 979 € en 2020).

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de Monsieur Daniel Harari au titre de l'exercice 2021 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale du 29 avril 2022, dans les conditions prévues par l'article L.22-10-34 du Code de commerce.

Rémunération au titre du mandat d'administrateur

Conformément aux règles de répartition des rémunérations allouées aux Administrateurs, telles que fixées par le Conseil d'administration du 11 février 2016, le montant de rémunération de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat d'administrateur s'élève à 40 000 € pour l'exercice 2021.

Tableau de synthèse des rémunérations du Président-Directeur général

Daniel Harari Président-Directeur général <i>(en euros)</i>	2021		2020	
	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés dans l'année	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés dans l'année
Rémunération fixe	390 000	390 000	390 000	390 000
Rémunération variable ¹	762 311	50 979	50 979	240 172
Rémunération exceptionnelle	n/a	n/a	n/a	n/a
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	40 000	40 000	40 000	40 000
Avantages en nature ²	9 244	9 244	13 444	13 444
Total	1 201 555	490 223	494 423	683 616

Les rémunérations des mandataires sociaux sont plus amplement détaillées dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui sera arrêté par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2022 et sera présenté aux actionnaires lors de l'Assemblée générale du 29 avril 2022. Ce Rapport figurera dans le Rapport financier annuel 2021 qui sera mis en ligne sur le site internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).

¹ La rémunération variable au titre de l'exercice 2020 a été versée en 2021 ; celle au titre de l'exercice 2021 le sera en 2022 sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2022. L'écart entre le pourcentage de la rémunération variable obtenu au titre de l'exercice 2020 (13%), versé en 2021, et celui au titre de l'exercice 2021 (195%) explique l'écart entre le montant de la rémunération variable dû au titre de l'exercice 2021 et celui versé en 2021.

² Les montants figurant en avantages en nature correspondent à la valorisation de l'usage d'un véhicule de fonction.