

RAPPORT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS

Le présent rapport a pour objet d'exposer les motifs de chacune des résolutions soumises par votre Conseil d'administration à l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2022.

Les résolutions 1 à 12 relèvent des conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires. Les résolutions 13 à 15 relèvent des conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires.

APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET CONSOLIDÉS DE L'EXERCICE 2021 – AFFECTATION DU RÉSULTAT – FIXATION DU DIVIDENDE (Résolutions n°1 à 4)

Approbaton des comptes annuels de l'exercice 2021 (1^{ère} résolution)

Le Conseil d'administration a arrêté les comptes annuels de l'exercice 2021, tels qu'ils figurent en pages 215 à 242 du Rapport financier annuel 2021, disponible sur le site Internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).

Il vous est demandé d'approuver ces comptes qui font apparaître un bénéfice de 21 749 759 €.

Il vous est également demandé d'approuver le montant global des dépenses et charges visées au 4° de l'article 39 du Code général des impôts, soit la somme de 71 273 €, ainsi que l'impôt correspondant qui s'est élevé à 19 330 €.

Approbaton des comptes consolidés de l'exercice 2021 (2^{ème} résolution)

Le Conseil d'administration a arrêté les comptes consolidés de l'exercice 2021, tels qu'ils figurent en pages 146 à 209 du Rapport financier annuel 2021, disponible sur le site Internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).

Il vous est demandé d'approuver ces comptes qui font apparaître un résultat net consolidé (part du Groupe) de 28 255 milliers d'euros.

Quitus aux Administrateurs (3^{ème} résolution)

Il vous est demandé de donner quitus aux Administrateurs de l'exécution de leur mandat au cours de l'exercice 2021.

Affectation du résultat et fixation du dividende (4^{ème} résolution)

Le bénéfice de l'exercice 2021 de la Société s'élève à 21 749 759 €.

Il vous est proposé :

- de prélever sur ce bénéfice et d'affecter à la réserve légale, conformément aux dispositions de l'article L. 232-10 du Code de commerce, un montant de 523 131 € ;
- de constater que le solde du bénéfice de l'exercice 2021, soit la somme de 21 226 628 €, augmenté du report à nouveau bénéficiaire antérieur de 98 336 291 €, porte le bénéfice distribuable à la somme de 119 562 919 € ; et

- de décider d'affecter ce bénéfice distribuable comme suit :

- à titre de dividende : 13 584 933 €,
- au compte « Report à nouveau » : 105 977 986 €.

Le dividende d'un montant de 0,36 € par action serait mis en paiement le 6 mai 2022.

APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS OU ATTRIBUÉS AUX MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 (Résolutions n°5 et 6)

Les projets de résolutions présentés ci-après constituent le vote *ex-post* sur la rémunération des mandataires sociaux, en application des articles L.22-10-9 et L.22-10-34 du Code de commerce.

Les mandataires sociaux de Lectra sont :

- le dirigeant mandataire social : **Monsieur Daniel Harari**, Président-Directeur général ;
- les mandataires sociaux non dirigeants : **Monsieur Bernard Jourdan**, Administrateur référent, **Madame Céline Abecassis-Moedas⁽¹⁾**, **Madame Anne Binder**, **Monsieur Jean Marie Canan⁽²⁾**, et **Madame Nathalie Rossiensky**, Administrateurs.

Le régime du vote *ex-post* prévoit la soumission à l'approbation de l'Assemblée générale (i) du rapport sur les éléments de rémunération versés ou attribués à chacun des mandataires sociaux lors de l'exercice écoulé, tels que présentés dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise, et (ii) des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé aux mandataires sociaux dirigeants, à savoir, pour Lectra, au Président-Directeur général.

(1) Nommée par l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2021

(2) Nommé par l'Assemblée générale mixte du 1^{er} juin 2021

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (5^{ème} résolution)

Les informations mentionnées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce sont présentées à la section 2.2 et 2.3 du Rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Elles portent sur la rémunération totale et les avantages de toute nature, en distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels, versés ou attribués à raison du mandat de chacun des mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Sont mentionnés notamment la proportion de rémunération fixe et variable et les engagements pris par la Société en raison de la prise ou de la cession des fonctions des mandataires sociaux, incluant les engagements de retraite.

Ces informations comprennent également des éléments de comparaison entre le niveau de rémunération du dirigeant mandataire social et celui des salariés (« ratios d'équité ») ainsi que des informations sur l'évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social et de celle des salariés au regard de la performance de Lectra.

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-93 du Code de commerce, telles qu'elles sont détaillées dans la section 2.2 et 2.3 du Rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant en pages 133 à 139 du Rapport financier annuel 2021.

Approbation des éléments fixes et variables composant la rémunération totale et des avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général (6^{ème} résolution)

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, en raison de son mandat, tels que synthétisés ci-dessous et détaillés dans la section 2.2.1 du Rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant en pages 133 à 135 du Rapport financier annuel 2021.

En application des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la part variable de la rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 est conditionné à l'approbation de la présente résolution par l'Assemblée générale.

Il est rappelé que la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2021 a été approuvée par l'Assemblée générale du 30 avril 2021, avec majorité de 97,18 %.

Synthèse des éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général de Lectra, au titre de l'exercice 2021, soumis au vote des actionnaires

Élément de rémunération	Montant	Commentaires
Rémunération fixe annuelle	390 000 € (montant versé)	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 24 février 2021 a décidé de maintenir à 390 000 € la rémunération fixe brute annuelle de Monsieur Daniel Harari, au titre de son mandat de Président-Directeur général, pour l'exercice 2021. La part fixe de la rémunération reste inchangée depuis juillet 2017. Monsieur Daniel Harari a ainsi perçu une rémunération de 390 000 € brut au titre de la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle.</p>
Rémunération variable annuelle	762 311 € (sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 29 avril 2022)	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 24 février 2021 a décidé de maintenir à 390 000 € - à objectifs atteints - la rémunération variable annuelle de Monsieur Daniel Harari, au titre de son mandat de Président-Directeur général, pour l'exercice 2021. La part variable à objectifs atteints reste inchangée depuis juillet 2017.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (40%) ; (ii) le résultat consolidé avant impôts hors produits et charges financiers et éléments à caractère non récurrent (30%) ; et (iii) la protection et la croissance des contrats récurrents (30%). <p>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 1^{er} janvier de l'exercice considéré.</p> <p>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.</p> <p>Pour chacun des trois critères, la rémunération variable correspondante est égale à zéro en deçà de certains seuils, à 100% à objectifs annuels atteints et, 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 du Groupe pour l'exercice.</p>

Élément de rémunération	Montant	Commentaires
		<p>Ainsi, la rémunération variable est égale à 0% si aucun des seuils n'est atteint et est 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 partie fixe et la partie variable de la rémunération du Président-Directeur général représentent chacune 50% de sa rémunération totale à objectifs atteints. La rémunération totale réelle 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.</p> <p>Lors de sa réunion du 9 février 2022, le Conseil d'administration a, sur proposition du Comité des rémunérations, apprécié le niveau d'atteinte desdits critères de performance pour l'année 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 200% sur la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale ; (ii) 200% sur le résultat consolidé avant impôts ; (iii) 185 % sur la protection et la croissance des contrats récurrents. <p>Au total, le pourcentage obtenu sur la partie variable de Daniel Harari est de 195% du montant fixé à objectifs annuels atteints (13% en 2020) et sa rémunération variable attribuable au titre de l'exercice 2021 s'élève ainsi à 762 311 € (50 979€ en 2020).</p>
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	N/A	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	N/A	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun mécanisme d'options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme.
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	40 000 €	Conformément aux règles de répartition des rémunérations attribuables aux Administrateurs, telles que fixées lors de la réunion du Conseil d'administration du 11 février 2016, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a décidé d'allouer à Daniel Harari un montant de 40 000 € au titre de son mandat d'administrateur pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.
Valorisation des avantages de toute nature	9 244 €	Le seul avantage en nature correspond à la valorisation de l'usage d'un véhicule de fonction, qui s'élève à 9 244 € pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.
Indemnité de départ	N/A	Aucune indemnité de départ n'est prévue au bénéfice de Monsieur Daniel Harari.
Indemnité de non-concurrence	N/A	Il n'existe aucun engagement au titre d'une indemnité de non-concurrence au bénéfice de Monsieur Daniel Harari.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	N/A	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun dispositif de protection sociale.
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.



GOVERNANCE : NOMINATION DE DEUX NOUVEAUX ADMINISTRATEURS (Résolutions n°7 et 8)

Sur recommandation du Comité des nominations, le Conseil d'administration qui s'est tenu le 23 février 2022 a décidé de vous proposer de nommer en qualité d'Administrateurs Monsieur Ross McInnes et Madame Hélène Viot Poirier.

Administrateur de Lectra entre janvier 2018 et avril 2020, Monsieur Ross McInnes apportera au Conseil d'administration, en cas de nomination, sa bonne connaissance des marchés et des enjeux de la Société, son expertise en stratégie, en management, en finance et en gouvernance. Il mettra à profit sa riche expérience d'Administrateur au sein des sociétés cotées. Monsieur Ross McInnes sera désigné en tant que membre du Comité d'audit, du Comité des nominations et du Comité stratégique.

En cas de nomination de Madame Hélène Viot Poirier, le Conseil d'administration pourra bénéficier de sa connaissance approfondie du secteur digital et du marché de la mode ainsi que de son expertise en stratégie d'acquisition et de croissance, en management ou encore en développement de produits éco-responsables. Madame Hélène Viot Poirier sera désignée en tant que membre du Comité d'audit, du Comité des nominations, du Comité stratégique et du Comité RSE⁽¹⁾.

En application de l'article R.225-83, 5° du Code de commerce, les biographies de Monsieur Ross McInnes et de Madame Hélène Viot Poirier, ainsi que la liste de ses mandats en cours et échus au cours des cinq dernières années figurent ci-dessous.

(1) Le Conseil d'administration prévoit de créer un Comité RSE au deuxième trimestre 2022, après l'Assemblée générale annuelle du 29 avril 2022.



Ross McInnes

Président du Conseil d'administration de Safran

Biographie – Expérience et expertise

Âge
68 ans

Nationalité
Française, Australienne

Nombre d'actions Lectra détenues
0⁽¹⁾

Diplômé de l'Université d'Oxford, il débute sa carrière en 1977 au sein de Kleinwort Benson, à Londres puis à Rio de Janeiro. En 1980, il rejoint la Continental Bank (devenue Bank of America) au sein de laquelle il occupe successivement plusieurs postes dans les activités de corporate finance, à Chicago puis à Paris.

En 1989, Ross McInnes rejoint Eridania Beghin-Say, dont il est nommé directeur financier en 1991, puis membre du conseil d'administration en 1999. L'année suivante, Ross McInnes rejoint Thomson-CSF (devenu Thales) en tant que directeur général adjoint et directeur financier et accompagne la transformation du groupe jusqu'en 2005. Il intègre alors le groupe PPR (devenu Kering) comme directeur général, Finances et Stratégie, puis rejoint en 2006 le conseil de surveillance de Générale de Santé. Il assure la présidence du directoire de Générale de Santé de manière intérimaire de mars à juin 2007. Il occupe aussi les fonctions de vice-Chairman de Macquarie Capital Europe, spécialisé notamment dans les investissements en infrastructures.

En mars 2009, Ross McInnes intègre Safran et devient directeur général adjoint, Affaires économiques et financières au mois de juin suivant. Il a été membre du Directoire de Safran de juillet 2009 à avril 2011, puis directeur général délégué jusqu'en avril 2015.

Le 23 avril 2015, il devient président du Conseil d'administration de Safran.

Ross McInnes est aussi Administrateur de Eutelsat et Engie.

Par ailleurs, Ross McInnes est depuis février 2015 Représentant Spécial pour les relations économiques avec l'Australie, nommé par le Ministre des Affaires étrangères et du Développement international dans le cadre de la diplomatie économique française.

De novembre 2016 à novembre 2019, il est membre du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise.

En octobre 2017, Ross McInnes est nommé par le Premier Ministre, co-président du Comité « Action Publique 2022 », chargé de proposer des pistes de réformes sur les politiques publiques.

Depuis janvier 2018, Ross McInnes est nommé « Trustee » à la Fondation IFRS.

En octobre 2018, le Premier Ministre lui confie la mission de promouvoir la France en direction des entreprises britanniques ou étrangères du secteur non financier implantées au Royaume-Uni et qui s'interrogent sur leur devenir hors de l'Union européenne.

(1) Il est prévu que le futur Administrateur procède à l'acquisition d'actions de la Société à la suite de sa nomination, conformément aux dispositions du Règlement intérieur du Conseil d'administration.

Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Administrateur de Lectra et membre du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et du Comité stratégique jusqu'en avril 2020
- Non-executive Director et Président du Comité d'audit d'IMI plc (société cotée) jusqu'en octobre 2017
- Administrateur et Président du Comité d'audit de Faurecia (société cotée) jusqu'en mai 2017

Mandats et fonctions en cours

- Président du Conseil d'administration de Safran (société cotée)
- Administrateur, Président du Comité pour l'éthique, l'environnement et le développement durable, membre du Comité d'audit et membre du Comité de la stratégie, des investissements et des technologies d'Engie (société cotée)⁽¹⁾
- Trustee et Director de la Fondation IFRS (États-Unis, Royaume-Uni)
- Administrateur, Président du Comité des nominations et de la gouvernance et membre du comité d'audit, risques et conformité d'Eutelsat Communications (société cotée)⁽²⁾

(1) Le renouvellement du mandat sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale d'Engie du 21 avril 2022.

(2) Le mandat expirera à l'issue de l'Assemblée générale d'Eutelsat de novembre 2022, le renouvellement de ce mandat n'étant pas prévu.



Hélène Viot Poirier

Senior Advisor (indépendante)
dans les secteurs de la mode et du digital,
Administratrice indépendante

Biographie – Expérience et expertise

 ge
49 ans

Nationalité
Française

**Nombre d'actions Lectra
détenues**
0⁽¹⁾

Dipl m e d'HEC, Madame Hélène Viot Poirier a débuté sa carrière dans le secteur Internet en 1997, dans des start-up chez Club Internet (groupe Lagardère), puis chez Kertel (groupe Kering), avant de rejoindre le groupe Orange en 2001, où elle a développé successivement en tant que Directrice de Business Unit, le marché de l'ADSL en France, puis le marché des services multimédia mobiles avant de prendre la Direction globale des activités digitales d'Orange en France en 2010 en tant que Vice President of Portal and Digital Services (chiffres d'affaires > 300 millions d'euros), avec management d'une direction de 1000 personnes.

En 2016, elle rejoint le groupe Vivarte (2 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 12 marques de mode) en tant que Chief Digital and Marketing Officer, et membre du Comité exécutif.

En 2017, Madame Hélène Viot Poirier, devient Présidente et Directrice générale de Chevignon, au sein du groupe Vivarte, redresse l'entreprise et la marque, et lance une première collection éco-responsable. Dans le cadre d'un arbitrage stratégique de Vivarte, actionnaire de Chevignon, elle pilote le processus de recherche d'un futur actionnaire, et conduit le processus jusqu'à la cession de Chevignon.

Depuis, 2020, elle accompagne en tant que Senior Advisor, indépendante, des projets stratégiques de croissance interne et de croissance externe dans les secteurs de la mode, du digital et plus globalement dans le secteur consumer.

Madame Hélène Viot Poirier est actuellement Administratrice indépendante de Selinko (non cot e) depuis 2021, Board Advisor de ConsoFlash, groupe Mediaperformances (non cot e) depuis 2018, et Board Advisor de CF group (non cot e) depuis 2022.

(1) Il est prévu que la future Administratrice procède à l'acquisition d'actions de la Société à la suite de sa nomination, conformément aux dispositions du Règlement intérieur du Conseil d'administration.

Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Présidente et Directrice générale de Chevignon jusqu'en 2019

Mandats et fonctions en cours

- Administratrice indépendante de Selinko (Belgique) depuis 2021
- Board Advisor de ConsoFlash, groupe Mediaperformances depuis 2018
- Board Advisor de CF group depuis 2022

À l'issue de l'Assemblée générale du 29 avril 2022, sous réserve de l'adoption des 7^{ème} et 8^{ème} résolutions, le Conseil d'administration sera composé des 8 membres suivants :

		Nomination / dernier renouvellement	Expiration du mandat
Daniel Harari	Président-Directeur général	AG 2020	AG 2024
Bernard Jourdan	Administrateur référent, indépendant	AG 2019	AG 2023
Céline Abecassis-Moedas	Administratrice indépendante	AG 2021*	AG 2025
Anne Binder	Administratrice indépendante	AG 2019	AG 2023
Jean Marie Canan	Administrateur	AG 2021**	AG 2025
Ross McInnes	Administrateur indépendant	AG 2022	AG 2026
Nathalie Rossiensky	Administratrice indépendante	AG 2020	AG 2024
Hélène Viot Poirier	Administratrice indépendante	AG 2022	AG 2026

* Assemblée générale du 30 avril 2021

** Assemblée générale du 1^{er} juin 2021

Le Conseil d'administration sera alors composé de 4 femmes et de 4 hommes, respectant ainsi les dispositions de l'article L.225-18-1 du Code de commerce.

Conformément à l'article 9.4 du Code AFEP-MEDEF et sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 23 février 2022, a passé en revue les critères d'indépendance des Administrateurs.

Sur la base de cette revue et sous réserve de l'adoption des 7^{ème} et 8^{ème} résolutions, le Conseil d'administration comprendra 6 Administrateurs indépendants (soit 3/4), à savoir Monsieur Bernard Jourdan, Madame Céline Abecassis-Moedas, Madame Anne Binder, Monsieur Ross McInnes, Madame Nathalie Rossiensky et Madame Hélène Viot Poirier.

FIXATION DU MONTANT DE LA REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS (Résolution n°9)

Le montant global maximal annuel alloué aux Administrateurs en rémunération de leur activité a été fixé à 288 000 € par l'Assemblée générale du 30 avril 2021, et ce jusqu'à nouvelle décision.

Il vous est demandé de porter le montant global maximal annuel de la rémunération des Administrateurs de 288 000 € à 480 000 € afin de prendre en compte (i) le changement de dimension du Groupe,

(ii) l'augmentation du nombre de réunions, tant du Conseil d'administration que des comités, (iii) l'entrée au Conseil d'administration de nouveaux membres et la création du Comité des nominations (en juillet 2021) et d'un Comité RSE (prévue en 2022), et afin de revaloriser les rémunérations annuelles, qui sont restées inchangées depuis de nombreuses années.

APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

(Résolution n°10 et 11)

Les projets de résolutions présentés ci-après constituent le vote *ex-ante* sur la politique de rémunération des mandataires sociaux, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce.

La politique de rémunération des mandataires sociaux, arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2022, est présentée à la section 2.1 du Rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant en pages 127 à 132 du Rapport financier annuel 2021. Cette politique détaille toutes les composantes de la rémunération attribuable aux

mandataires sociaux de Lectra en raison de leur mandat et explique le processus suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

Cette politique de rémunération des mandataires sociaux est déclinée en deux politiques distinctes soumises à l'approbation de l'Assemblée générale :

- la politique de rémunération du Président-Directeur général, et
- la politique de rémunération des Administrateurs.

Approbation de la politique de rémunération de Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2022, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce (10^{ème} résolution)

Principes généraux

La politique de rémunération du Président-Directeur général arrêtée par le Conseil d'administration du 23 février 2022 pour l'exercice 2022 s'inscrit, dans ses principes et sa structure, dans la continuité des exercices antérieurs, notamment de la politique approuvée par l'Assemblée générale du 30 avril 2021.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux bonnes pratiques de gouvernance, le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération soit claire et transparente, adaptée à la stratégie de long terme et au contexte dans lequel évolue Lectra, aux objectifs et aux enjeux du Groupe, mais également à ce qu'elle permette de promouvoir la performance et la compétitivité du dirigeant.

Par ailleurs, cette politique reflète l'expérience, la compétence et la responsabilité du Président-Directeur général et tient compte de l'étendue des missions qui lui sont confiées.

La rémunération du Président-Directeur général comprend notamment une rémunération variable qui est de nature à favoriser la mise en œuvre de la stratégie année après année. La rémunération variable du Président-Directeur général est déterminée en fonction de critères quantifiables clairs et complémentaires (et exclut tout critère qualitatif), exprimés en objectifs annuels reflétant la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats, et déterminés de manière précise et préalable.

Conformément à l'article 25.3.2 du Code AFEP-MEDEF, ces critères quantifiables sont simples, pertinents, adaptés à la stratégie de la Société et prépondérants. Les objectifs annuels sont fixés préalablement, en début d'année pour l'exercice en cours, par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration, avec l'appui du Comité des rémunérations, veille chaque année à la cohérence et la continuité des règles de fixation de la part variable avec l'évaluation des performances du dirigeant, les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie à moyen terme de l'entreprise, le contexte macroéconomique général et, plus particulièrement, celui des marchés géographiques et sectoriels du Groupe. Il contrôle, après la clôture de l'exercice, l'application de ces règles et le montant définitif des rémunérations variables sur la base des comptes audités.

Le Conseil d'administration veille également à la pertinence de la politique de rémunération du Président-Directeur général au vu des conditions de rémunération des collaborateurs de Lectra. Ainsi, les critères de performance applicables à la rémunération variable des collaborateurs du Groupe éligibles à ce type de rémunération sont alignés avec ceux applicables au Président-Directeur général.

Cette politique de rémunération, dont la structure et les principes fondamentaux restent inchangés depuis plusieurs années, a prouvé ses vertus aussi bien dans les années difficiles que lorsque les résultats ont atteint des niveaux records.

Structure de la rémunération

La rémunération annuelle du Président-Directeur général comprend une partie fixe et une partie variable.

Le montant global annuel de la rémunération, le ratio entre la partie fixe et la partie variable ainsi que les critères d'appréciation des performances sont déterminés et sont régulièrement réexaminés par le Conseil d'administration, sans toutefois faire l'objet d'une révision annuelle systématique. La rémunération annuelle fait l'objet d'une approbation annuelle par l'Assemblée générale.

La rémunération du Président-Directeur général ne comporte aucune partie variable pluriannuelle, aucune rémunération exceptionnelle, aucune forme d'attribution de bonus ou de primes, aucune option de souscription d'actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme, aucune indemnité liée à la prise ou à la cessation des fonctions et aucun régime de retraite supplémentaire.

Le Président-Directeur général, en sa qualité de Président du Conseil d'administration et d'Administrateur, bénéficie en outre des rémunérations allouées aux Administrateurs détaillées ci-après.

Le seul avantage en nature correspond à la valorisation de l'usage d'un véhicule de fonction, dont le montant correspondant est précisé pour chaque exercice dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le Président-Directeur général n'a jamais cumulé son mandat social avec un contrat de travail et ne bénéficie d'aucun élément de rémunération, indemnité ou avantage dû, ou susceptible d'être dû en raison de la cessation ou du changement de ses fonctions, de retraite chapeau ou régime de retraite supplémentaire à prestations définies, d'options de souscription d'actions ou d'actions gratuites.

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 la Société, au sens des dispositions de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Il est rappelé que la Société n'est contrôlée par aucune société.

Politique de rémunération pour l'exercice 2022

Par application des principes exposés ci-dessus et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale, le Conseil d'administration du 23 février 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations du 23 février 2022, a décidé :

- de maintenir la rémunération totale du Président-Directeur général à 780 000€ à objectifs annuels atteints pour l'année 2022, et
- de maintenir le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour l'année 2022 : la partie fixe de la rémunération du Président-Directeur général représenterait 50% de sa rémunération totale à objectifs annuels atteints, et la partie variable représenterait 50 % de sa rémunération totale à objectifs annuels atteints.

Pour rappel, le montant de la rémunération totale à objectif annuels atteints de Monsieur Daniel Harari ainsi que le ratio entre la partie fixe et la partie variable avaient été fixés par la décision du Conseil d'administration du 27 juillet 2017, au moment de la prise de ses fonctions de Président-Directeur général et sont restés inchangés depuis cette date.

Le Conseil d'administration du 25 février 2020 a revu 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, déterminant

la rémunération variable du Président-Directeur général, pour les ramener à trois critères, en renforçant l'importance du critère relatif aux 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 (comptant pour 40 %) ;
- (ii) le résultat consolidé avant impôts hors produits et charges financiers et éléments à caractère non récurrent (comptant pour 30 %) ;
- (iii) la protection et la croissance des contrats récurrents (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 1^{er} 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. En 2022, tous les critères intègrent les résultats de Gerber Technology.

Pour chacun des trois critères, la rémunération variable correspondante est égale à zéro en deçà de certains seuils, à 100 % à objectifs annuels atteints et, 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. Seuls les objectifs annuels et les seuils correspondants sont revus chaque année en fonction des objectifs du Groupe pour l'exercice.

Ainsi, la rémunération variable est égale à 0 % si aucun des seuils n'est atteint et est 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 partie variable de la rémunération représentant 50 % de la rémunération totale à objectifs annuels atteints, la rémunération totale réelle 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.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, le Conseil d'administration pourra, sur proposition du Comité des rémunérations, déroger, de manière temporaire, à la politique de rémunération du Président-Directeur général 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 ou la viabilité de la Société.

La rémunération à laquelle il pourra être ainsi dérogée est la rémunération variable annuelle. Cette dérogation consisterait en une révision des critères de performance et des objectifs annuels cités ci-dessus, et notamment l'ajustement, tant à la hausse qu'à la baisse, d'un ou plusieurs des paramètres attachés à ces critères et objectifs (par exemple poids, seuil de déclenchement, base de calcul), en cas de circonstances exceptionnelles résultant notamment d'une modification sensible du périmètre du Groupe à la suite d'une fusion ou d'une cession, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante ou d'un changement majeur de stratégie ou d'un événement majeur affectant les marchés et/ou le secteur d'activité du Groupe.

La modification de ces critères et de ces objectifs par le Conseil d'administration pourrait ainsi permettre de prendre en considération le périmètre modifié du Groupe à la suite d'une opération exceptionnelle de croissance externe, si la situation de la Société et du Groupe suivant cette acquisition le justifiait. Une telle modification permettrait de continuer à refléter la performance réelle du Groupe et du Président-Directeur général. Elle serait motivée et rendue publique, la Société fournissant à cette occasion des informations précises justifiant la dérogation qui aura été faite tant au regard de sa situation que des raisons pour lesquelles ladite dérogation est nécessaire.

Le versement de la rémunération variable resterait en tout état de cause soumis à l'approbation des actionnaires.

Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs, au titre de l'exercice 2022, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce (11^{ème} résolution)

Sous réserve de l'adoption de la 9^{ème} résolution, le montant global maximal annuel de la rémunération pouvant être allouée aux Administrateurs sera augmenté de 280 000 € à 480 000 € à compter de l'exercice 2022, et ce jusqu'à nouvelle décision.

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 23 février 2022 a revu les modalités de répartition entre les Administrateurs de l'enveloppe globale annuelle, jugeant que les règles de répartition appliquées pour les exercices 2016 à 2021 n'étaient plus adaptées.

Les nouvelles modalités visent à assurer une meilleure répartition en fonction de la participation effective aux réunions du Conseil d'administration et des comités spécialisés, et des responsabilités de chaque Administrateur, qui sera juste et conforme aux bonnes pratiques. Elles tiennent compte de la composition envisagée des Comités spécialisés, de l'augmentation du nombre de réunions et de travaux ainsi que de l'accroissement corrélatif de la responsabilité des Présidents des Comités spécialisés.

Les principales modalités de répartition du montant maximal annuel, qui seront appliquées à compter de l'exercice 2022 sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération des Administrateurs par la présente Assemblée générale, seront les suivantes :

- la rémunération de chaque Administrateur comportera :
 - (i) une part fixe, définie en fonction de ses responsabilités (présidence(s) du Conseil d'administration et des Comités spécialisés, fonction d'Administrateur référent) et calculée *pro rata temporis* pour les Administrateurs dont les mandats ont pris fin ou ont pris effet en cours d'année ; et
 - (ii) une part variable prépondérante représentant environ 70% de la rémunération annuelle, allouée annuellement par le Conseil d'administration en fonction de la présence effective aux réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés ;

- la rémunération individuelle annuelle sera plafonnée à 65 000 € ;
- le montant total des rémunérations individuelles annuelles ne pouvant en aucun cas dépasser l'enveloppe autorisée par l'Assemblée générale, les rémunérations individuelles annuelles seront susceptibles de faire l'objet d'un ajustement proportionnel si un grand nombre de réunions extraordinaires devait avoir lieu au cours de l'année ;
- le mode de participation (en présentiel ou par télé- ou visioconférence) ne sera pas pris en considération, étant précisé que tous les Administrateurs

sont encouragés à assister physiquement à toutes les réunions et, le cas échéant, doivent être autorisés à participer à distance par le Président du Conseil d'administration ou par les Présidents des Comités spécialisés respectifs ;

- aucune rémunération supplémentaire ne sera allouée aux Administrateurs non-résidents.

Le tableau suivant résume les règles de répartition applicables pour une année pleine, dans le cas où le nombre de séances du Conseil d'administration et des comités était celui prévu pour 2022 à la date du présent Rapport :

	Part fixe	Part variable (par séance)	Total maximum
Conseil d'administration			Total maximum pour le Conseil d'administration⁽²⁾
Président	25 000 €	2 000 €	39 000 €
Administrateur référent	20 000 €	2 000 €	34 000 €
Membre	15 000 €	2 000 €	29 000 €
Comités spécialisés			Total maximum par Comité spécialisé⁽³⁾
Comité d'audit			
Président	5 000 €	1 500 €	12 500 €
Membre	N/A	1 500 €	7 500 €
Comité stratégique			
Président	3 000 €	1 500 €	12 000 €
Membre	N/A	1 500 €	9 000 €
Comité des rémunérations			
Président	3 000 €	1 500 €	9 000 €
Membre	N/A	1 500 €	6 000 €
Comité RSE⁽¹⁾			
Président	3 000 €	1 500 €	7 500 €
Membre	N/A	1 500 €	4 500 €
Comité des nominations			
Président	3 000 €	1 500 €	7 500 €
Membre	N/A	1 500 €	4 500 €
Enveloppe globale annuelle (soumise à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle du 29 avril 2022)			480 000 €
Plafond de la rémunération individuelle annuelle			65 000 €

(1) La création d'un Comité RSE est prévue au deuxième trimestre de 2022.

(2) À titre d'illustration, sur une base de 100 % d'assiduité et de 7 réunions planifiées par an.

(3) À titre d'illustration, sur une base de 100 % d'assiduité et de 21 réunions planifiées par an (5 réunions du Comité d'audit, 4 réunions du Comité des rémunérations, 3 réunions du Comité des nominations, 6 réunions du Comité stratégique et 3 réunions du Comité RSE).

Il est rappelé que les Administrateurs, autres que le Président-Directeur général, ne perçoivent aucun autre élément de rémunération, ni de la Société, ni d'aucune société du Groupe.

Enfin, il est précisé que les Administrateurs ont droit à la prise en charge directe par la Société ou au remboursement, sur justificatifs, des frais engagés en vue d'assister aux réunions du Conseil d'administration et des comités spécialisés.

AUTORISATION DE RACHAT PAR LA SOCIÉTÉ DE SES PROPRES ACTIONS EN VUE DE L'ANIMATION DU MARCHÉ DANS LE CADRE DU CONTRAT DE LIQUIDITÉ (Résolution n°12)

L'Assemblée générale du 30 avril 2021 a autorisé le Conseil d'administration à opérer sur les titres de la Société. Cette autorisation arrivant à échéance le 29 octobre 2022, il vous est proposé de doter le Conseil d'administration d'une nouvelle autorisation pour une période de 18 mois expirant le 28 octobre 2023.

En 2021, faisant usage de cette autorisation, la Société a acheté, dans le cadre du contrat de liquidité mis en place avec Exane BNP Paribas, 295 169 actions au cours moyen de 32,14 € et vendu 302 131 actions au cours moyen de 32,81 €. Les bilans semestriels du contrat de liquidité sont consultables sur le site Internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-reglementee>)

La Société n'a racheté aucune action en dehors du contrat de liquidité.

Au 31 décembre 2021, la Société détenait 7 035 (soit 0,02%) de ses propres actions, d'une valeur nominale de 1,00 €, à un prix de revient moyen de 38,51 €, et des liquidités à hauteur de 1 199 milliers d'euros, entièrement détenus dans le cadre du contrat de liquidité.

La nouvelle autorisation qui est proposée prévoit que la Société pourrait acheter ses propres actions en vue de l'animation du marché de l'action dans le cadre d'un contrat de liquidité, conclu avec un prestataire de services d'investissement conforme à la charte de déontologie reconnue par l'Autorité des Marchés Financiers.

Le prix d'achat par action ne pourrait être supérieur à 80 euros (hors frais). Le montant maximal brut autorisé des fonds pouvant être engagés dans le programme de rachat d'actions ne pourrait pas dépasser 50 millions d'euros. L'autorisation porterait sur un maximum de 5 % du capital, soit, à titre indicatif, 1 880 112 actions sur la base du capital au 31 décembre 2021, déduction faite des 7 035 actions détenues en propre, étant entendu que la Société ne pourrait à aucun moment détenir plus de 10 % de son propre capital.

L'acquisition, la cession, l'échange ou le transfert de ces actions pourront être effectués dans les conditions prévues par l'AMF, par tous moyens, en une ou plusieurs fois, notamment sur le marché ou de gré à gré, y compris en tout ou partie, par l'acquisition, la cession, l'échange ou le transfert de blocs d'actions. Ces moyens incluent, le cas échéant, l'utilisation de tous instruments financiers et produits dérivés.

Ces opérations pourront être réalisées aux périodes que la personne agissant sur délégation du Conseil d'administration appréciera, étant entendu qu'en cas de dépôt par un tiers d'une offre publique visant les titres de la Société et ce jusqu'à la fin de la période d'offre, le Conseil d'administration ne pourra mettre en œuvre la présente autorisation, ni la Société poursuivre l'exécution d'un programme de rachat d'actions, sauf autorisation préalable par l'Assemblée générale.

AUTORISATION À CONSENTIR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION À L'EFFET D'ATTRIBUER DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION D' ACTIONS (Résolution n°13)

Lors de diverses Assemblées générales depuis le début des années 1990, vous aviez autorisé votre Conseil d'administration à consentir des options de souscription d'actions Lectra à des salariés de la Société ainsi qu'à des salariés et des mandataires sociaux des sociétés du groupe Lectra.

La dernière autorisation donnée par l'Assemblée générale extraordinaire du 27 avril 2018 (quatorzième résolution) a été utilisée pour l'attribution des options en 2018, 2019, 2020 et 2021, à hauteur de 0,8 million d'actions sur 2 millions d'options autorisés, et a expiré le 27 juin 2021.

Le Conseil d'administration estime qu'il est indispensable de poursuivre sa politique de motivation des collaborateurs clés du Groupe, en les associant à l'avenir de Lectra et au succès de son développement, à travers l'accès au capital.

A cet effet, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, vous demande de renouveler l'autorisation d'attribuer des options de souscription d'actions dans les conditions exposées ci-dessous et dans la treizième résolution. Cette nouvelle autorisation serait consentie pour une durée de trente-huit mois à compter de la présente Assemblée générale, soit jusqu'au 28 juin 2025.

Programme d'attribution d'options de souscription d'actions

Depuis de nombreuses années, Lectra mène une politique d'association au capital, qui s'inscrit comme un accompagnement indispensable à une politique de rémunération maîtrisée, et assure les actionnaires que la priorité est donnée par les collaborateurs clés du Groupe à la valorisation à long terme de l'entreprise.

Les options de souscription d'actions se sont avérées au cours du temps un instrument efficace pour fidéliser les collaborateurs, les inciter à contribuer activement au développement de Lectra, et attirer de nouveaux talents.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ouverture d'un plan d'options de souscription d'actions est autorisée par l'Assemblée générale extraordinaire qui délègue temporairement, pour une durée maximum de trente-huit mois, ses pouvoirs au Conseil d'administration, pour que ce dernier puisse attribuer des options à des conditions strictement définies.

Le Conseil d'administration s'appuie sur les travaux du Comité des rémunérations, composé majoritairement d'Administrateurs indépendants (à ce jour, quatre membres sur cinq) et présidé par un Administrateur indépendant.

Les options sont attribuées annuellement, lors du Conseil d'administration qui se tient au moins vingt jours de Bourse après la mise en paiement du dividende voté par l'Assemblée générale annuelle, soit aux environs du 10 juin.

Les principales modalités des plans d'options, pour lesquels cette nouvelle autorisation vous est demandée, resteront identiques à celles des plans d'options mis en place en vertu de l'autorisation précédente, seule la condition de performance sera désormais étendue à la totalité des options attribuées aux membres du Comité exécutif. Ces modalités sont les suivantes :

Prix d'exercice

Le prix d'exercice sera au moins égal à la moyenne des cours des vingt jours de bourse précédant la décision d'attribution du Conseil d'administration.

Bénéficiaires

La liste des bénéficiaires sera établie par le Conseil d'administration, sur proposition du Président Directeur-général et sur recommandation du Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration prendra notamment en considération l'implication du potentiel bénéficiaire dans l'exécution de la feuille de route stratégique, ses responsabilités et ses compétences, ses missions particulières et sa contribution au cours des années précédentes.

Les bénéficiaires d'options seront répartis en trois catégories :

- les membres du Comité exécutif (à l'exception du Président-Directeur général qui ne bénéficie pas d'options) ;
- les principaux cadres du Groupe ;
- les autres collaborateurs dont la contribution est jugée significative.

Conditions de performance

A compter de 2022, la totalité⁽¹⁾ des options attribuées aux membres du Comité exécutif seront soumises à des conditions de performance appréciées sur les résultats de l'année de l'attribution et des deux années suivantes, sur des critères mesurant à la fois les résultats de l'année écoulée, mais également l'impact à plus moyen et long-terme sur les résultats. Le nombre définitif d'options sera calculé a posteriori en fonction du pourcentage réel d'atteinte des objectifs fixés au bénéficiaire et validé lors du Conseil d'administration arrêtant les comptes de la troisième année suivant leur attribution.

La moitié des options attribuées aux principaux cadres du Groupe seront, comme pour les plans précédents, soumises à des conditions de performance, alignés avec les objectifs de la feuille de route de Lectra. Le nombre définitif d'options sera calculé en fonction du pourcentage réel d'atteinte des objectifs fixés au bénéficiaire pour l'année de l'attribution, et validé lors du Conseil d'administration arrêtant les comptes de l'année suivant leur attribution.

Période de blocage et absence de période de conservation

Les options pour lesquelles les droits d'exercice ont été acquis seront exerçables, en totalité ou partiellement, à compter de l'expiration d'une période de blocage de quatre ans, applicable à l'ensemble des bénéficiaires.

Aucune période de conservation ne sera prévue.

Condition de présence

Tous les plans exigeront que le bénéficiaire reste salarié de la Société, ou salarié ou mandataire social de l'une des sociétés du Groupe, entre la date d'attribution et le moment où les options sont acquises, étant précisé que le droit d'exercice des options est acquis en une seule fois au terme de la période de quatre ans commençant le 1^{er} janvier de l'année d'attribution.

Au 31 décembre 2021, le nombre de bénéficiaires d'options en cours de validité est de 291, soit environ 12 % de l'effectif actuel du groupe Lectra.

L'objectif de votre Conseil d'administration est de maintenir une grande sélectivité dans l'attribution d'options, dont les critères ont été renforcés, tout en étendant le nombre de bénéficiaires, notamment aux salariés des sociétés acquises en 2021.

Sur les 1 102 470 options en cours de validité, le droit d'exercice est acquis pour 199 561 options par leurs bénéficiaires, et reste à acquérir entre 2022 et 2024 pour les 902 909 autres options⁽²⁾.

Il est rappelé en tant que besoin que Lectra n'attribue pas d'actions gratuites à ses collaborateurs.

Absence d'attribution aux mandataires sociaux de la société Lectra

Conformément aux dispositions de la loi française qui interdisent d'attribuer une rémunération en actions aux mandataires sociaux non dirigeants et aux dirigeants sociaux détenant plus de 10 % du capital social, ni les Administrateurs non dirigeants de la Société ni Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, qui dispose plus de 10 % du capital, ne peuvent bénéficier d'aucune attribution d'options de souscription d'actions. Ainsi, aucun membre du Conseil d'administration n'est éligible.

Principales caractéristiques de l'autorisation demandée

Les principales caractéristiques de la nouvelle autorisation d'attribuer des options de souscription d'actions sont les suivantes :

- pendant une période de trente-huit (38) mois à compter de cette Assemblée générale, le Conseil d'administration sera autorisé à attribuer des options dans la limite d'un million deux cent mille options (1 200 000) donnant le droit de souscrire au même nombre d'actions Lectra, correspondant à environ 3,2 % du capital social à la date du présent rapport ;
- ces options seront consenties au profit de certains salariés de la Société ainsi qu'au profit de certains salariés et mandataires sociaux des sociétés du groupe Lectra ;
- le Conseil d'administration sera habilité à constater les augmentations de capital résultant de la levée des options, étant précisé que le montant autorisé de l'augmentation du capital social est fixé à un million deux cent mille euros (1 200 000 €) en nominal ;
- la durée de validité des options sera de huit (8) ans à compter de leur attribution par le Conseil d'administration (inchangée par rapport à l'autorisation précédente) ;

(1) Avant 2022, 50 % des options attribuées aux membres du Comité exécutif étaient soumises à des conditions de performance appréciées sur les résultats de l'année de l'attribution.

(2) Le tableau de synthèse des plans d'options en vigueur figure en page 37 du Rapport financier annuel 2021.

- le Conseil d'administration fixera le prix de souscription le jour de l'attribution, étant précisé que ce prix devra être au moins égal à la moyenne des premiers cours cotés de l'action Lectra des vingt (20) séances de Bourse précédant le jour de l'attribution. Le Conseil d'administration pourra ajuster, si nécessaire, ce prix en cas de réalisation ultérieure des opérations financières visées par l'article L.225-181 du Code de commerce ;
 - en cas de fusion par absorption de la Société par une autre, la société absorbante se substituerait à la Société absorbée pour l'exécution des engagements à l'égard des bénéficiaires des options de souscription d'actions. Les droits de ceux-ci seraient reportés sur les actions de la société absorbante en appliquant aux actions sous option le rapport d'échange retenu pour la fusion ;
 - le Conseil d'administration disposera d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer, dans le respect des règles et limites fixées par l'Assemblée générale, toutes les autres conditions et modalités d'attribution et d'exercice des options. Notamment, il pourra décider des dates d'attribution, de l'identité des bénéficiaires, du nombre d'actions attribuées à chaque bénéficiaire, des conditions d'acquisition du droit d'exercice, y compris des conditions de présence, d'ancienneté et d'objectifs, de la période de blocage et de conservation, de la suspension de l'exercice des options, des termes du règlement, ou toutes autre modalité particulière ;
 - le Conseil d'administration informera annuellement l'Assemblée générale des opérations réalisées dans le cadre de cette autorisation.
- Il est rappelé que l'approbation de la résolution autorisant le Conseil d'administration à attribuer des options de souscription d'actions entraînerait, de par la loi, une renonciation expresse par les actionnaires à leur droit préférentiel de souscription en faveur des bénéficiaires de ces options.

Informations complémentaires

A la date du présent rapport, la dilution potentielle découlant de la totalité des attributions d'options non encore exercées ou annulées, s'élève à environ 3 %.

L'attribution de la totalité des 1 200 000 d'options dans le cadre de la nouvelle autorisation, ajoutée au options attribuées mais non encore exercées ou annulées conduirait à un taux de dilution potentielle de 6 % du capital social au 31 décembre 2021.

A titre indicatif, si les 1 200 000 options de cette nouvelle autorisation étaient toutes attribuées par le Conseil d'administration, et sur la base d'un prix d'exercice des options nouvelles égal à la moyenne des cours de Bourse à l'ouverture des vingt séances de Bourse se terminant le 23 février 2022, soit 39,20 €, la levée desdites options se traduirait par une augmentation des capitaux propres de la Société de 47 millions d'euros.

DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR PROCÉDER À UNE AUGMENTATION DU CAPITAL RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS DE PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE, AVEC SUPPRESSION DU DROIT PRÉFÉRENTIEL DE SOUSCRIPTION AU PROFIT DE CES DERNIERS, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.225-129-6 ALINÉA 1 DU CODE DE COMMERCE (Résolution n°14)

La présente Assemblée générale ayant à se prononcer sur l'autorisation d'attribution des options de souscription d'actions et la délégation de compétence correspondante, nous vous soumettons, conformément aux dispositions de l'article L.225-129-6 alinéa 1 du Code de commerce⁽¹⁾, une résolution d'augmentation de capital complémentaire réservée au salariés adhérents de plans d'épargne d'entreprise (PEE). Cette augmentation de capital complémentaire ne devrait pas excéder 5 % du montant de l'augmentation de capital constatée par le Conseil d'administration

à la suite de la levée des options de souscription d'actions autorisées au titre de la treizième résolution de la présente Assemblée générale. Le Conseil d'administration déterminerait le prix de souscription des actions à émettre dans le cadre de l'augmentation de capital réservée, et ce, dans les limites fixées à l'article L. 3332-19 du Code du travail, ainsi que les dates des périodes de souscription, celles de jouissance des actions nouvelles et les autres conditions et modalités de l'émission.

(1) L'article L. 225-129-6 alinéa 1 du Code de commerce dispose que « lors de toute décision d'augmentation de capital par apport en numéraire, sauf si elle résulte d'une émission au préalable de valeurs mobilières donnant accès au capital, l'assemblée générale extraordinaire doit se prononcer sur un projet de résolution tendant à la réalisation d'une augmentation de capital dans les conditions prévues aux articles L.3332-18 à L.3332-24 du Code du travail. Toutefois, l'assemblée générale extraordinaire se prononce sur un tel projet de résolution lorsqu'elle délègue sa compétence pour réaliser l'augmentation de capital conformément à l'article L.225- 129- 2. »

Une telle augmentation de capital réservée aux adhérents de PEE ne s'intègre ni dans la politique salariale de Lectra ni dans sa politique visant à favoriser la valeur actionnariale, par conséquent, votre Conseil n'est, comme précédemment, pas favorable à l'adoption de cette résolution, qui ne vous est soumise qu'en raison de l'obligation légale sus-rappelée.

Le Conseil d'administration considère en effet que le régime des options de souscription d'actions est distinct et poursuit des objectifs différents des dispositifs classiques d'actionnariat des salariés sous forme de gestion collective des titres de la société. Les options ont un caractère incitatif ; l'avantage consenti aux bénéficiaires exige d'eux une contrepartie, telle que la présence future dans l'entreprise ou la réalisation d'objectifs de performance ;

en outre, des restrictions temporaires sont imposées à l'exercice (période de blocage) et à la libre disposition de leurs actions. Comme exposé aux actionnaires lors des précédentes Assemblées générales, il ne serait pas légitime qu'un plan d'options soit l'occasion d'ouvrir le capital à l'ensemble des salariés qui ne sont pas assujettis aux contraintes ci-dessus. Le Conseil d'administration avait été suivi dans sa recommandation par les actionnaires, qui avaient voté contre la résolution correspondante.

Pour ces raisons, votre Conseil d'administration vous invite à voter **contre** la quatorzième résolution.



POUVOIR POUR FORMALITÉS (Résolution n°15)

Cette résolution est destinée à conférer les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités consécutives à la tenue de l'Assemblée générale du 29 avril 2022, en particulier les formalités de dépôt et de publicité.

Le 23 février 2022
Le Conseil d'administration

LECTRA®