

Information relative à la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2022

En application du Code AFEP-MEDEF

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Lectra SA (la « Société ») publie ci-après la politique rémunération qui est appliquée à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2022. Cette politique a été arrêtée par le Conseil d'administration du 23 février 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations, puis elle a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2022 à 97,10%. Il est précisé que le Président-Directeur général est le seul mandataire social exécutif de la Société.

Principes de rémunération applicables au Président-Directeur général

La politique de rémunération du Président-Directeur général pour l'exercice 2022 s'inscrit, dans ses principes et sa structure, dans la continuité des exercices antérieurs, et 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 est déterminée en fonction de critères quantifiables clairs et complémentaires (à l'exclusion de 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 préétablie. 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 trois critères retenus pour la détermination de la rémunération variable du Président-Directeur général correspondent aux trois objectifs principaux du Groupe pour la période correspondant à la feuille de route stratégique 2020-2022 :

- développer les ventes et notamment celles correspondant aux offres pour l'Industrie 4.0 lancées en 2018-2019,
- optimiser le résultat opérationnel, et ;
- maintenir et développer les contrats récurrents, notamment les abonnements logiciels.

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 annuelle 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 du Président-Directeur général

La rémunération annuelle totale 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 politique de rémunération du Président-Directeur général 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 bénéficie en outre d'une rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur.

Le seul avantage en nature existant 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.

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.

Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2022

Par application des principes exposés ci-dessus, le Conseil d'administration du 23 février 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé :

- de maintenir la rémunération totale du Président-Directeur général à 780 000 € à objectifs annuels atteints pour l'exercice 2022 ;
- de maintenir le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour l'exercice 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.

Rémunération fixe

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 23 février 2022, la rémunération fixe du Président-Directeur général pour l'exercice 2022 est maintenue à 390 000 €.

Rémunération variable

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 23 février 2022, la rémunération variable à objectifs annuels atteints du Président-Directeur général pour l'exercice 2022 est maintenue à 390 000 €.

Par application des principes exposés ci-dessus et sur recommandation du Comité des rémunérations, 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 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. 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.

Ces critères et objectifs s'appliquent également aux membres du Comité exécutif, à l'exclusion des Directeurs de régions : seuls varient le poids de chaque critère et la part relative de la rémunération variable à objectifs atteints, fixés de manière spécifique pour chacun et adaptés à leurs fonctions et leurs objectifs (ainsi la part de leur rémunération variable est comprise, selon le membre du Comité exécutif, entre 15 % et 35 % de leur rémunération totale à objectifs annuels atteints). Ces critères s'appliquent également, avec les mêmes spécificités, à certains managers de leurs équipes.

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 performances 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 évènement 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.

Rémunération au titre du mandat d'administrateur

Une nouvelle politique de rémunération des Administrateurs a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2022. Conformément à cette politique, la rémunération annuelle de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat d'administrateur comprend une part fixe de 25 000 € et une part variable qui sera déterminée en fonction de la présence effective aux réunions du Conseil d'administration (2 000 € par séance) et du Comité stratégique (3 000 € pour la présidence et 1 500 € par séance) et représentera environ 70% de la rémunération annuelle. Cette rémunération annuelle est plafonnée à 65 000 €.

A titre d'illustration, sur une base de 100% d'assiduité à toutes les réunions planifiées pour 2022 (7 réunions du Conseil d'administration et 6 réunions du Comité stratégique), le montant de la rémunération annuelle s'établira à 51 000 € pour l'exercice 2022.

Les informations sur les rémunérations des mandataires sociaux sont plus amplement détaillées dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise qui a été arrêté par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 23 février 2022. Ce Rapport figure dans le Rapport financier annuel 2021 disponible sur le site internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).