



LECTRA

**Rapport sur les projets de résolutions**  
Assemblée générale ordinaire  
du 28 avril 2023



Le présent rapport a pour objet d'exposer les motifs de chacune des résolutions soumises par votre Conseil d'administration à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2023.

L'ensemble des résolutions proposées relève des conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires.

## APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET CONSOLIDÉS DE L'EXERCICE 2022 - AFFECTATION DU RÉSULTAT - FIXATION DU DIVIDENDE (Résolutions n°1 à 4)

### Approbation des comptes annuels de l'exercice 2022 (1<sup>ère</sup> résolution)

Le Conseil d'administration a arrêté les comptes annuels de l'exercice 2022, tels qu'ils figurent en pages 225 à 253 du Rapport financier annuel 2022, 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 35 336 481 €.

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 106 074 €, ainsi que l'impôt correspondant qui s'est élevé à 27 321 €.

### Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2022 (2<sup>ème</sup> résolution)

Le Conseil d'administration a arrêté les comptes consolidés de l'exercice 2022, tels qu'ils figurent en pages 157 à 220 du Rapport financier annuel 2022, 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 44 386 milliers d'euros.

### Quitus aux Administrateurs (3<sup>ème</sup> résolution)

Il vous est demandé de donner quitus aux Administrateurs de l'exécution de leur mandat au cours de l'exercice 2022.

### Affectation du résultat et fixation du dividende (4<sup>ème</sup> résolution)

Le bénéfice de l'exercice 2022 de la Société s'élève à 35 336 481 €.

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 4 599 € ;
- de constater que le solde du bénéfice de l'exercice 2022, soit la somme de 35 331 882 €, augmenté du report à nouveau bénéficiaire antérieur de 105 974 495 €, porte le bénéfice distribuable à la somme de 141 306 377 € ; et

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

- à titre de dividende : 18 124 339 €,
- au compte « Report à nouveau » : 123 182 037 €.

Le dividende d'un montant de 0,48 € par action serait mis en paiement le 5 mai 2023.

## APPROBATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS OU ATTRIBUÉS AUX MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 (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**, **Madame Anne Binder**, **Monsieur Jean Marie Canan**, **Monsieur Ross McInnes<sup>(1)</sup>**, **Madame Nathalie Rossiensky**, et **Madame Hélène Viot Poirier<sup>(1)</sup>**, 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.

### Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (5<sup>ème</sup> 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 2022. 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. 22-10-9 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 144 à 150 du Rapport financier annuel 2022.

### 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 2022 à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général (6<sup>ème</sup> 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 2022 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 144 à 146 du Rapport financier annuel 2022.

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 2022 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 2022 a été approuvée par l'Assemblée générale du 29 avril 2022, avec majorité de 97,10 %.

(1) Nommé(e) par l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2022

**Synthèse des éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général de Lectra, au titre de l'exercice 2022, soumis au vote des actionnaires**

Élément de rémunération	Montant	Commentaires
<b>Rémunération fixe annuelle</b>	<b>390 000 €</b> (montant versé)	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 23 février 2022 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 2022. 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<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022. Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle.</p>
<b>Rémunération variable annuelle</b>	<b>295 541 €</b> (sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 28 avril 2023)	<p>Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 23 février 2022 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 2022. La part variable à objectifs atteints reste inchangée depuis juillet 2017.</p> <p>Au titre de l'exercice 2022, le Conseil d'administration du 23 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations, a retenu les critères de performance ci-dessous. Ces critères et les pondérations ont été fixés compte tenu de la feuille de route stratégique 2020-2022 et reflètent la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats. Ils sont calculés à cours de changes constants, ce qui se traduit par des pourcentages nettement inférieurs à ceux qui auraient été obtenus à cours de change réel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (40 %) ;</li> <li>(ii) l'EBITDA hors éléments à caractère non récurrent (30 %) ; et</li> <li>(iii) la protection et la croissance des contrats récurrents (30 %).</li> </ul> <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. Seuls 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 8 février 2023, le Conseil d'administration a, sur proposition du Comité des rémunérations, apprécié le niveau d'atteinte desdits critères de performance pour l'année 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 71 % sur la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale ;</li> <li>(ii) 56 % sur l'EBITDA hors éléments à caractère non récurrent ;</li> <li>(iii) 101 % sur la protection et la croissance des contrats récurrents.</li> </ul> <p>Au total, le pourcentage obtenu sur la partie variable de Daniel Harari est de 76 % du montant fixé à objectifs annuels atteints (195 % en 2021) et sa rémunération variable attribuable au titre de l'exercice 2022 s'élève ainsi à 295 541 € (762 311 € en 2021).</p>
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	<b>N/A</b>	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	<b>N/A</b>	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
<b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme</b>	<b>N/A</b>	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun mécanisme d'options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme.
<b>Rémunération au titre du mandat d'administrateur</b>	<b>53 500 €</b>	Conformément aux règles de répartition des rémunérations attribuables aux Administrateurs, telles que fixées lors de la réunion du Conseil d'administration du 23 février 2022, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a décidé d'allouer à Monsieur Daniel Harari un montant de 53 500 € au titre de son mandat d'administrateur pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.
<b>Valorisation des avantages de toute nature</b>	<b>8 331 €</b>	Le seul avantage en nature correspond à la valorisation de l'usage d'un véhicule de fonction, qui s'élève à 8 331 € pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.
<b>Indemnité de départ</b>	<b>N/A</b>	Aucune indemnité de départ n'est prévue au bénéfice de Monsieur Daniel Harari.
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	<b>N/A</b>	Il n'existe aucun engagement au titre d'une indemnité de non-concurrence au bénéfice de Monsieur Daniel Harari.
<b>Régime collectif de prévoyance et de frais de santé</b>	<b>N/A</b>	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun dispositif de protection sociale.
<b>Régime de retraite supplémentaire</b>	<b>N/A</b>	Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.



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

Les mandats de Monsieur Bernard Jourdan et de Madame Anne Binder venant à échéance à l'issue de cette Assemblée générale, deux sièges deviennent vacants. Sur recommandation du Comité des nominations, le Conseil d'administration qui s'est tenu le 23 février 2023 a décidé de vous proposer de nommer en qualité d'Administrateurs Madame Karine Calvet et Monsieur Pierre-Yves Roussel.

Madame Karine Calvet apportera au Conseil d'administration, en cas de nomination, sa bonne connaissance du secteur des technologies de l'information et de l'industrie ainsi que son expertise en stratégie, en management et en développement durable. Madame Karine Calvet sera désignée en tant que membre du Comité d'audit, du Comité stratégique et du Comité RSE.

En cas de nomination de Monsieur Pierre-Yves Roussel, le Conseil d'administration pourra bénéficier de sa connaissance approfondie des marchés de la mode et du luxe ainsi que de son expertise en stratégie, en management, en finance et en gouvernance. Monsieur Pierre-Yves Roussel sera désigné en tant que membre du Comité d'audit et du Comité stratégique.

En application de l'article R.225-83, 5° du Code de commerce, les biographies de Madame Karine Calvet et de Monsieur Pierre-Yves Roussel, ainsi que la liste de ses mandats en cours et échus au cours des cinq dernières années figurent ci-dessous.



## Karine CALVET

VP EMEA en charge des Partenaires chez AVEVA, filiale de Schneider

### Biographie – Expérience et expertise

Diplômée de Science Po et de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Madame Karine Calvet a consacré l'essentiel de sa carrière à l'IT : 16 ans dans des sociétés de services, 7 ans dans les télécommunications, et 6 ans dans les logiciels. Elle a occupé des postes de direction dans les environnements TI/télécommunications pour des entreprises leaders à l'échelle mondiale (CGI, Capgemini, Alcatel-Lucent, Verizon, Microsoft et aujourd'hui Schneider – Aveva), en mettant l'accent sur les transformations numériques.

Ces deux dernières années, dans son rôle de Vice-Présidente pour l'Europe du Sud puis VP en charge des Partenaires et Alliances chez Schneider-Aveva, Madame Karine Calvet a travaillé en étroite collaboration avec les industriels pour les aider à relever les défis d'efficacité opérationnelle, de sécurité, de gestion des coûts, de durabilité et de décarbonation en tirant parti de la digitalisation.

**Âge**  
55 ans

**Nationalité**  
Française

**Nombre d'actions Lectra détenues**  
0<sup>(1)</sup>

(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 des Statuts et du Règlement intérieur du Conseil d'administration.

### Mandats échus au cours des cinq dernières années

• Néant

### Mandats et fonctions en cours

• Néant





**Âge**  
57 ans

**Nationalité**  
Française

**Nombre d'actions Lectra détenues**  
0<sup>(1)</sup>

(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 des Statuts et du Règlement intérieur du Conseil d'administration.

### Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Administrateur indépendant de Salvatore Ferragamo Finanziaria entre 2020 et 2021
- Président-Directeur général de LVMH Fashion Group de 2006 à janvier 2018 (LVMH est une société cotée)

## Pierre-Yves ROUSSEL

Directeur général (CEO) de Tory Burch

### Biographie – Expérience et expertise

Diplômé de l'Université de Bruxelles, de la London Chamber of Commerce et titulaire d'un MBA de la Wharton Business School (University of Pennsylvania), Monsieur Pierre-Yves Roussel débute sa carrière dans la banque d'affaires chez HSBC à Bruxelles puis chez Morgan Stanley à Londres.

En 1990, il rejoint le Cabinet de conseil en stratégie McKinsey&Company en France comme consultant puis est nommé chef de projet. Il pilote de nombreuses missions de conseil dans le domaine de la mode, du luxe, de la distribution et des médias en Europe et en Asie (Hong Kong, Chine, Japon). En 1998, il est élu Partner et en 2004 Senior Partner (Director) de la Firma au niveau mondial.

En 2004, il rejoint le Comité Exécutif du Groupe LVMH comme Directeur Général Adjoint du Groupe en charge de la Stratégie et des Opérations reportant directement à Bernard Arnault. En 2006, il est nommé Président Directeur Général du LVMH Fashion Group, une des 5 branches d'activités opérationnelles du Groupe qui rassemble toutes les sociétés de mode de LVMH, à l'exception de Louis Vuitton.

De 2006 à 2018 il est Président du Conseil d'Administration des sociétés Céline, Givenchy, Loewe, Kenzo, Pucci, Rossimoda, Marc Jacobs, Donna Karan, Berluti, JW Anderson, Nicolas Kirkwood. Le Fashion Group a triplé sa taille pendant la période où Pierre-Yves Roussel en a été le PDG. Enfin, il participe en tant que Président ou membre du Jury à plusieurs institutions de premier plan dans le domaine de la mode (Andam, CFDA incubateur, LVMH Fashion Prize). Il est membre du comité de direction de la Chambre Syndicale de la Mode et de la Couture de 2010 à 2018.

En 2018 il quitte le Groupe LVMH pour prendre la Direction Générale – basé à New York – de la société Tory Burch, marque de mode américaine de premier plan fondée en 2004 par son épouse. La marque, société privée contrôlée par la famille, compte plus de 350 boutiques dans le monde, 13 sites de vente en ligne, et près de 5000 employés.

### Mandats et fonctions en cours

- Directeur général de Tory Burch depuis janvier 2019 (Etats-Unis)



À l'issue de l'Assemblée générale du 28 avril 2023, sous réserve de l'adoption des 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> résolutions, le Conseil d'administration sera composé des 8 membres suivants :

		Nomination / dernier renouvellement	Expiration du mandat
<b>Daniel Harari</b>	Président-Directeur général	AG 2020	AG 2024
<b>Céline Abecassis-Moedas</b>	Administratrice indépendante	AG 2021	AG 2025
<b>Karine Calvet</b>	Administratrice indépendante	AG 2023	AG 2027
<b>Jean Marie Canan</b>	Administrateur	AG 2021	AG 2025
<b>Ross McInnes</b>	Administrateur indépendant	AG 2022	AG 2026
<b>Nathalie Rossiensky</b>	Administratrice indépendante	AG 2020	AG 2024
<b>Pierre-Yves Roussel</b>	Administrateur indépendant	AG 2023	AG 2027
<b>Hélène Viot Poirier</b>	Administratrice indépendante	AG 2022	AG 2026

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 10.4 du Code AFEP-MEDEF et sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 23 février 2023, a passé en revue les critères d'indépendance des Administrateurs.

Sur la base de cette revue et sous réserve de l'adoption des 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> résolutions, le Conseil d'administration comprendra 6 Administrateurs indépendants (soit 3/4), à savoir Madame Céline Abecassis-Moedas, Madame Karine Calvet, Monsieur Ross McInnes, Madame Nathalie Rossiensky, Monsieur Pierre-Yves Roussel et Madame Hélène Viot Poirier.

# APPROBATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

## (Résolutions n°9 et 10)

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 2023, est présentée à la section 2.1 du Rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant en pages 138 à 143 du Rapport financier annuel 2022. 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 2023, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce (9<sup>ème</sup> résolution)

### Principes généraux

La politique de rémunération du Président-Directeur général arrêtée par le Conseil d'administration du 23 février 2023 pour l'exercice 2023 s'inscrit, dans ses principes et sa structure, dans la continuité des exercices antérieurs, notamment de la politique approuvée par l'Assemblée générale du 29 avril 2022, mis à part l'ajout en 2023 de critères RSE.

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 (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 26.3.2 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 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, à l'exception des critères RSE, ajoutés en 2023, 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 2023

Par application des principes exposés ci-dessus et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale, le Conseil d'administration du 23 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations du 23 février 2022, a décidé :

- d'augmenter la rémunération totale du Président-Directeur général à 840 000 € à objectifs annuels atteints pour l'année 2023, et
- de maintenir le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour l'année 2023 : 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.

Cette augmentation représente 50 % de l'augmentation moyenne des salariés de la Société sur la période.

### ➤ Rémunération fixe

La rémunération fixe du Président-Directeur général pour l'exercice 2023 serait augmentée à 420 000 €.

### ➤ Rémunération variable

La rémunération variable à objectifs annuels atteints du Président-Directeur général pour l'exercice 2023 serait augmentée à 420 000 €.

Le Conseil d'administration du 23 février 2023 a fixé pour la période 2023-2025 les critères de performance reflétant la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats, déterminant la rémunération variable du Président-Directeur général, compte tenu des objectifs de la feuille de route stratégique 2023- 2025 (la « **Scorecard stratégique** ») :

- (i) la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (comptant pour 40 %) ;
- (ii) l'EBITDA hors éléments à caractère non récurrent (comptant pour 30 %) ;
- (iii) la protection et la croissance des contrats récurrents (comptant pour 30 %).

Le niveau de réalisation attendu pour chacun des critères ci-dessus est préétabli de manière précise mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Pour chacun des 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.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 23 février 2023 a également fixé pour la période 2023-2025 les critères de performance RSE reflétant les objectifs du Groupe en matière décrits dans la DPEF, inclus dans une scorecard (la « **Scorecard RSE** ») :

- (i) la progression dans le classement des organismes spécialistes de la notation extra-financière (comptant pour 50 %) ;
- (ii) la progression du plan écoresponsabilité des offres (comptant pour 25 %) ;
- (iii) la progression du taux d'engagement des équipes (comptant pour 25 %).

Le niveau de réalisation attendu pour chacun des critères ci-dessus est préétabli de manière précise mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Pour chacun des 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. Le résultat de la Scorecard RSE intervient sous forme de bonus-malus, pondérant les résultats des critères de performances. Ainsi si le résultat des critères RSE est de zéro, le résultat de la Scorecard stratégique est multiplié par 75 %. S'il est de 200 %, le résultat de la Scorecard stratégique est multiplié par 125 %, sans que ce dernier ne puisse dépasser le maximum de 200 %.

Les objectifs de la Scorecard stratégique annuelle 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.

Les résultats de la Scorecard stratégique sont ensuite multipliés par ceux de la Scorecard RSE, compris entre 75 % et 125 %, sans que le résultat de cette opération ne puisse dépasser 200 %.

Autrement dit, la rémunération variable est comprise entre 0 % et 200 % de la rémunération fixe et la rémunération totale entre 50 % et 150 % de la rémunération totale à objectifs atteints.

Les trois premiers 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 18 % 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 d'un ou plusieurs 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.

Une telle dérogation serait strictement mise en œuvre, 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 et de son alignement avec les intérêts des actionnaires. En aucun cas le montant du variable à objectif atteint, et le maximum de variable ne pourront être modifiés.

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 2023, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce (10<sup>ème</sup> résolution)

Pour rappel, le montant global maximal annuel de la rémunération pouvant être allouée aux Administrateurs en rémunération de leur activité a été fixé 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 modalités appliquées à compter de l'exercice 2022 permettent d'assurer une répartition juste et conforme aux bonnes pratiques, prenant en considération la participation effective aux réunions du Conseil d'administration et des comités spécialisés, et des responsabilités de chaque Administrateur. Elles tiennent compte de la composition des Comités spécialisés, de l'augmentation du nombre de réunions et de travaux ainsi que de l'accroissement corrélatif de la responsabilité des Président(e)s des Comités spécialisés.

Les principales modalités de répartition du montant maximal annuel sont les suivantes :

- la rémunération de chaque Administrateur comporte :
  - (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 est 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 sont 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) n'est 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 n'est 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 2023 à la date du présent Rapport :

	Part fixe	Part variable (par séance)	Total maximum
<b>Conseil d'administration</b>			<b>Total maximum pour le Conseil d'administration<sup>(1)</sup></b>
Président	25 000 €	2 000 €	39 000 €
Administrateur référent	20 000 €	2 000 €	34 000 €
Membre	15 000 €	2 000 €	29 000 €
<b>Comités spécialisés</b>			<b>Total maximum par Comité spécialisé<sup>(2)</sup></b>
<b>Comité d'audit</b>			
Président	5 000 €	1 500 €	14 000 €
Membre	N/A	1 500 €	9 000 €
<b>Comité stratégique</b>			
Président	3 000 €	1 500 €	9 000 €
Membre	N/A	1 500 €	6 000 €
<b>Comité RSE</b>			
Président	3 000 €	1 500 €	9 000 €
Membre	N/A	1 500 €	6 000 €
<b>Comité des rémunérations</b>			
Président	3 000 €	1 500 €	9 000 €
Membre	N/A	1 500 €	6 000 €
<b>Comité des nominations</b>			
Président	3 000 €	1 500 €	4 500 €
Membre	N/A	1 500 €	1 500 €
<b>Enveloppe globale annuelle</b>			<b>480 000 €</b>
<b>Plafond de la rémunération individuelle annuelle</b>			<b>65 000 €</b>

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

(2) À titre d'illustration, sur une base de 100 % d'assiduité et de 19 réunions planifiées par an (6 réunions du Comité d'audit, 4 réunions du Comité des rémunérations, 1 réunion du Comité des nominations, 4 réunions du Comité stratégique et 4 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°11)

L'Assemblée générale du 29 avril 2022 a autorisé le Conseil d'administration à opérer sur les titres de la Société en vue de l'animation du marché dans le cadre d'un contrat de liquidité. Cette autorisation arrivant à échéance le 28 octobre 2023, il vous est proposé de doter le Conseil d'administration d'une nouvelle autorisation pour une période de 18 mois expirant le 27 octobre 2024.

En 2022, faisant usage de cette autorisation, la Société a acheté, dans le cadre du contrat de liquidité mis en place avec Exane BNP Paribas, puis avec NATIXIS et ODDO BHF à compter du 3 octobre 2022, 334 278 actions au cours moyen de 36,09 € et vendu 311 404 actions au cours moyen de 36,38 €. 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 2022, la Société détenait 29 909 (soit 0,08 %) de ses propres actions, d'une valeur nominale de 1,00 €, à un prix de revient moyen de 34,67 €, et des liquidités à hauteur de 461 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 par action (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, 1 859 538 actions sur la base du capital au 31 décembre 2022, déduction faite des 29 909 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.

## POUVOIR POUR FORMALITÉS (Résolution n°12)

Cette résolution est destinée à conférer les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités consécutives à la tenue de l'Assemblée générale du 28 avril 2023, en particulier les formalités de dépôt et de publicité.

Le 23 février 2023  
Le Conseil d'administration



# LECTRA

We pioneer. You lead.