

Information relative à la politique de rémunération du Président-Directeur général proposée au titre de l'exercice 2026

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 de rémunération qui sera appliquée à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2026. Cette politique a été arrêtée par le Conseil d'administration du 26 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, puis elle a été approuvée par l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2026 à 97,99 %. 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, arrêtée par le Conseil d'administration du 26 février 2026 pour l'exercice 2026, intègre les priorités de la feuille de route stratégique 2026-2028. Elle met l'accent sur la croissance rentable et durable, avec des critères de performance ajustés pour renforcer l'alignement entre création de valeur, responsabilité sociétale et solidité patrimoniale.

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 et durable 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 trois critères retenus pour la détermination de la rémunération variable du Président-Directeur général correspondent :

- aux deux critères de performance principaux du Groupe pour la période correspondant à la feuille de route stratégique 2026-2028, et
- à un critère de durabilité composé de trois indicateurs.

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 sont alignés sur les objectifs stratégiques des feuilles de route triennales, a démontré son efficacité tant dans les périodes de défis que lors des exercices marqués par des performances record.

Structure de la rémunération du Président-Directeur général

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 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 2026

Par application des principes exposés ci-dessus et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale du 29 avril 2026, le Conseil d'administration du 26 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé :

- de maintenir la rémunération totale du Président-Directeur général à 840 000 € à objectifs annuels atteints pour l'exercice 2026 ;
- de maintenir le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour l'exercice 2026 : les parties fixe et variable de la rémunération du Président-Directeur général représenteraient chacune 50 % de sa rémunération totale à objectifs annuels atteints.

Rémunération fixe

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 26 février 2026 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 29 avril 2026, la rémunération fixe du Président-Directeur général pour l'exercice 2026 serait maintenue à 420 000 €.

Rémunération variable

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 26 février 2026 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 29 avril 2026, la rémunération variable à objectifs annuels atteints du Président-Directeur général pour l'exercice 2026 serait maintenue à 420 000 €.

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 26 février 2026 a décidé de faire évoluer les critères de performance pour 2026 afin de refléter la stratégie de croissance rentable et durable. Ces critères, qui déterminent la rémunération variable du Président-Directeur général, sont désormais alignés sur les objectifs de la feuille de route stratégique 2026-2028 (« Scorecard stratégique »). Le Conseil d'administration a acté un rééquilibrage des critères stratégiques, avec l'introduction de l'ARR SaaS comme nouvel indicateur, ainsi qu'un renforcement des critères de durabilité. En 2026, ces critères de durabilité sont intégrés directement dans la Scorecard stratégique, et n'interviennent plus sous forme de bonus-malus comme en 2025. La répartition des pondérations est la suivante :

- (i) 40 % : EBITDA courant (comme en 2025) ;
- (ii) 40 % : ARR SaaS ;
- (iii) 20 % : critère de durabilité - évalué à travers trois indicateurs dont les poids respectifs 40 %, 40 % et 20 % sont identiques à 2025. : la progression dans les notations extra-financières (Ecovadis et EthiFinance), la progression du taux d'engagement des équipes, et l'avancement du plan de transition climatique.

Le niveau de réalisation attendu pour chacun des trois 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.

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.

Certains critères et objectifs s'appliquent également à certains membres du Comité exécutif. Le poids de chaque critère et la part relative de la rémunération variable à objectifs atteints sont fixés de manière spécifique pour chacune des personnes concernées et sont adaptés à leurs fonctions et leurs objectifs. Ainsi la part de leur rémunération variable est comprise, selon le membre du Comité exécutif, entre 20 % et 30 % de sa 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 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 de l'acquisition, de la création ou de la suppression d'une nouvelle activité significative, 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. Une telle dérogation serait strictement mise en œuvre et 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.

Rémunération au titre du mandat d'Administrateur

En application de la politique de rémunération des Administrateurs pour 2026, telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration du 26 février 2026 et qui sera soumise au vote de l'Assemblée générale annuelle du 29 avril 2026, la rémunération annuelle de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat d'administrateur comprendra une part fixe de 42 000 € pour la présidence du Conseil d'administration et du Comité stratégique ainsi qu'une part variable déterminée en fonction de la présence effective aux réunions du Conseil d'administration (2 000 € par séance) et du Comité stratégique (2 000 € par séance). Cette rémunération annuelle sera plafonnée à 75 000 €.

A titre d'illustration, sur une base de 100% d'assiduité à toutes les réunions planifiées pour 2026 (7 réunions du Conseil d'administration et 5 réunions du Comité stratégique), le montant de la rémunération annuelle s'établira à 66 000 € pour l'exercice 2026.

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 26 février 2026. Ce Rapport figure dans le Rapport financier annuel 2025 disponible sur le site internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).