

## Information relative à la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2023

En application du Code AFEP-MEDEF

*Conformément aux dispositions du Code de commerce et aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Lectra SA (la « Société ») publie ci-après la politique de rémunération qui est appliquée à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2023. Cette politique a été arrêtée par le Conseil d'administration du 23 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations, puis elle a été approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 28 avril 2023 à 99,53%. 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 2023 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 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 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 six critères retenus pour la détermination de la rémunération variable du Président-Directeur général correspondent :

- aux trois critères de performance principaux du Groupe pour la période correspondant à la feuille de route stratégique 2023-2025 :
  - le développement des ventes et notamment celles correspondant aux offres pour l'Industrie 4.0 ;
  - l'optimisation de l'EBITDA hors éléments à caractère non récurrent ; et
  - le maintien et le développement des contrats récurrents, notamment les abonnements logiciels ;

et

- à trois objectifs RSE :
  - la progression dans le classement des organismes spécialistes de la notation extra-financière ;
  - la progression du plan écoresponsabilité des offres ; et
  - la progression du taux d'engagement des équipes.

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 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 2023

Par application des principes exposés ci-dessus, le Conseil d'administration du 23 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé :

- d'augmenter la rémunération totale du Président-Directeur général à 840 000 € à objectifs annuels atteints pour l'exercice 2023 ;
- de maintenir le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour l'exercice 2023 : la partie fixe de la rémunération du Président-Directeur général représente 50 % de sa rémunération totale à objectifs annuels atteints, et la partie variable représente 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 pour les exercices 2017 à 2022.

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

### Rémunération fixe

Conformément à la politique de rémunération proposée par le Conseil d'administration du 23 février 2023 et approuvée par l'Assemblée générale du 28 avril 2023, la rémunération fixe du Président-Directeur général est augmentée à 420 000 € pour l'exercice 2023.

### Rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération proposée par le Conseil d'administration du 23 février 2023 et approuvée par l'Assemblée générale du 28 avril 2023, la rémunération variable à objectifs annuels atteints du Président-Directeur général est augmentée à 420 000 € pour l'exercice 2023.

Par application des principes exposés ci-dessus et sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 23 février 2023 a revu 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 la 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 objectif atteint.

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 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 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. 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 2023, qui est identique à celle pour 2022 et qui a été approuvée l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2023 à 99,50%, la rémunération annuelle de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat d'administrateur comprendra 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 Comité stratégique (3 000 € pour la présidence et 1 500 € par séance) et représentera environ 70% de la rémunération annuelle. Cette rémunération annuelle sera plafonnée à 65 000 €.

A titre d'illustration, sur une base de 100% d'assiduité à toutes les réunions planifiées pour 2023 (7 réunions du Conseil d'administration et 4 réunions du Comité stratégique), le montant de la rémunération annuelle s'établira à 48 000 € pour l'exercice 2023.

\*\*\*

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 2023. Ce Rapport figure dans le Rapport financier annuel 2022 disponible sur le site internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).