

Paris, le 14 février 2024

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

En application du Code AFEP-MEDEF

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Lectra SA (ci-après la « Société ») publie ci-après les éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Daniel Harari, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2023, tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration du 14 février 2024, sur proposition du Comité des rémunérations. Il est précisé que le Président-Directeur général est le seul mandataire social exécutif de la Société.

Éléments composant la rémunération du Président-Directeur général

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, lors de l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2023, les actionnaires ont été invités à se prononcer sur la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023, qui a été arrêtée par le Conseil d'administration du 23 février 2023. La résolution relative à la politique de rémunération du Président-Directeur général a été approuvée à 99,53 %.

Les éléments de rémunération et les avantages de toute nature versés ou attribués au Président-Directeur général en 2023 et exposés ci-après sont conformes à ladite politique approuvée par l'Assemblée générale.

La rémunération de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat de Président-Directeur général comprend une partie fixe et une partie variable annuelle. Il bénéficie également d'une rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur.

Monsieur Daniel Harari ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle ou exceptionnelle. Il n'existe aucune forme d'attribution de bonus ou de primes.

Par ailleurs, Monsieur Daniel Harari n'est bénéficiaire d'aucune option de souscription d'actions, action de performance, ou action gratuite.

Monsieur Daniel Harari n'est lié par aucun contrat de travail ni à la Société, ni à aucune société contrôlée par Lectra SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce. Il ne bénéficie d'aucun dispositif particulier ou avantage spécifique concernant des rémunérations différées, indemnités de départ ou engagements de retraite engageant la Société à lui verser une quelconque indemnité ou avantage s'il est mis un terme à ses fonctions, au moment de son départ en retraite ou, plus généralement, postérieurement à la fin de ses fonctions.

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 Lectra SA au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Rémunérations versées ou attribuées au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

En application de la politique de rémunération du Président-Directeur général pour l'exercice 2023, Monsieur Daniel Harari a perçu un montant de 420 000 € brut au titre de la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023. Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle.

Rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération du Président-Directeur général pour l'exercice 2023, la rémunération variable annuelle de Monsieur Daniel Harari est fixée à 420 000 €, à objectifs atteints.

Au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'administration du 23 février 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a retenu six critères de performance, trois critères pour la Scorecard stratégique et trois critères pour la Scorecard RSE, qui sont détaillés ci-dessous.

Les critères de la Scorecard stratégique et les pondérations ont été fixés compte tenu de la feuille de route stratégique 2023-2025 et reflètent la stratégie de croissance rentable de l'activité et des résultats. Ils sont calculés en neutralisant les effets des variations des parités de change.

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

Pour chacun de ces 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 critères de la Scorecard RSE et les pondérations reflètent les objectifs du Groupe en la matière qui sont décrits dans la DPEF :

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

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 %.

Ainsi, la rémunération variable est égale à 0 % si aucun des seuils n'est atteint, et 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 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.

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.

Après examen par le Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 14 février 2024 a évalué le taux d'atteinte de chaque critère. Au titre de l'exercice 2023, le pourcentage obtenu par le Président-Directeur général pour chacun des six critères ci-avant est le suivant :

- Critères de la Scorecard stratégique :
 - (i) 17,10 % sur la valeur contributive de la croissance de l'activité commerciale (71 % en 2022) ;
 - (ii) 16,72 % sur l'EBITDA hors éléments à caractère non récurrent (56 % en 2022) ;
 - (iii) 53,64 % sur la protection et la croissance des contrats récurrents (101 % en 2022).
- Critères de la Scorecard RSE :
 - (i) 101,67 % sur la progression dans le classement des organismes spécialistes de la notation extra-financière ;
 - (ii) 100,00 % sur la progression du plan écoresponsabilité des offres ;
 - (iii) 125,00 % sur la progression du taux d'engagement des équipes.

Au total, le pourcentage obtenu au titre de la partie variable de Monsieur Daniel Harari est de 28,44 % du montant fixé à objectifs atteints (76 % en 2022) et sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2023 s'élève ainsi à 119 448 € (295 541 € en 2022).

Il est précisé que le versement de la rémunération variable de Monsieur Daniel Harari au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale du 26 avril 2024, dans les conditions prévues par l'article L.22-10-34 du Code de commerce.

Rémunération au titre du mandat d'administrateur

Conformément aux règles de répartition des rémunérations allouées aux Administrateurs, telles que fixées par le Conseil d'administration du 23 février 2022 et approuvées par les Assemblées générales du 29 avril 2022 et du 28 avril 2023, le montant de rémunération de Monsieur Daniel Harari au titre de son mandat d'administrateur s'élève à 53 000 € pour l'exercice 2023.

Tableau de synthèse des rémunérations du Président-Directeur général

Daniel Harari Président-Directeur général <i>(en euros)</i>	2023		2022	
	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés dans l'année	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés dans l'année
Rémunération fixe	420 000	420 000	390 000	390 000
Rémunération variable ¹	119 448	295 541	295 541	762 311
Rémunération exceptionnelle	n/a	n/a	n/a	n/a
Rémunération au titre du mandat d'administrateur ²	53 000	53 500	53 500	40 000
Avantages en nature ³	10 611	10 611	8 331	8 331
Total	603 059	779 652	747 372	1 200 642

Les rémunérations des mandataires sociaux sont plus amplement détaillées dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui sera arrêté par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 28 février 2024 et sera présenté aux actionnaires lors de l'Assemblée générale du 26 avril 2024. Ce Rapport figurera dans le Rapport financier annuel 2023 qui sera mis en ligne sur le site internet de Lectra (<https://www.lectra.com/fr/investisseurs/information-financiere/publications>).

¹ La rémunération variable au titre de l'exercice 2022 a été versée en 2023 ; celle au titre de l'exercice 2023 le sera en 2024 sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale annuelle du 26 avril 2024. L'écart entre le pourcentage de la rémunération variable obtenu au titre de l'exercice 2022 (76 %), versé en 2023, et celui au titre de l'exercice 2024 (28,44 %) explique l'écart entre le montant de la rémunération variable dû au titre de l'exercice 2023 et celui versé en 2023.

² La rémunération au titre du mandat d'administrateur pour l'exercice 2022 a été versée en 2023 ; celle de l'exercice 2023 le sera en 2024, ce qui explique l'écart entre le montant dû au titre de l'exercice 2023 et celui versé en 2023.

³ Les montants figurant en avantages en nature correspondent à la valorisation de l'usage d'un véhicule de fonction.