

**MANITOU BF**  
**Rapport say on pay ex ante**  
**Assemblée Générale du 8 juin 2017**

**Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages attribuables au Directeur Général et au Président du Conseil d'Administration.**

Cette partie constitue le rapport du Conseil d'administration établi en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a pris en compte les principes suivants, conformément aux recommandations de la R13 du Code Middlenext de gouvernement d'entreprise de septembre 2016 :

- ◆ **Exhaustivité** : la détermination des rémunérations des mandataires dirigeants doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus dans l'appréciation globale de la rémunération.
- ◆ **Équilibre** entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de l'entreprise.
- ◆ **Benchmark** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.
- ◆ **Cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.
- ◆ **Lisibilité** des règles : les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.
- ◆ **Mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- ◆ **Transparence** : l'information annuelle des « actionnaires » sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.

**I- Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages attribuables au Directeur Général**

**1/ Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Directeur Général**

Ces principes et critères, fixés par le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité des rémunérations sont les suivants :

- Rémunération fixe :

Le Directeur Général perçoit au titre de ses fonctions une rémunération fixe, déterminée sur recommandation du Comité des rémunérations et en tenant compte notamment des pratiques de marché. Elle a été fixée par le Conseil d'administration du 8 janvier 2014. Elle demeure inchangée depuis cette date mais le Conseil se réserve la possibilité d'en revoir le montant, sous réserve de l'avis du Comité des rémunérations

- Rémunération variable annuelle :

Le Directeur Général pourra percevoir au titre de ses fonctions une rémunération variable annuelle dont le montant est plafonné à un maximum de 50% de la rémunération fixe.

Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle sont les suivants :

o Critères quantitatifs reposant sur des éléments d'objectifs de performance commerciale (parts de marché) et financière (résultat opérationnel courant et dette nette). Le détail et le niveau de réalisation attendus des critères quantitatifs ont été préétablis et définis de manière précise par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

o Critères qualitatifs reposant sur des éléments relatifs à la stratégie du Groupe. Ces critères qualitatifs ont été préétablis et définis de manière précise par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

o La répartition entre les critères quantitatifs et qualitatifs peut évoluer, sur proposition du Comité des rémunérations validée par le Conseil, dans une fourchette de 40% à 60% définie en début d'exercice.

o Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil se réserve la possibilité de définir en début d'exercice des critères quantitatifs autres que ceux présentés s'ils sont jugés plus alignés avec les objectifs du Groupe.

- Prime de surperformance

Le Directeur Général pourra percevoir une prime de surperformance d'un montant maximum fixé à 25% de la rémunération fixe. Le montant de la prime de surperformance dépendra à 100% du critère financier afférant au résultat opérationnel courant dont le niveau de réalisation attendu a été préétabli et défini de manière précise par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Le Conseil, sur proposition du Comité des rémunérations, se réserve la possibilité de pouvoir revoir, en début d'exercice, le pourcentage de prime de surperformance dans la limite d'un seuil maximum de 50% de la rémunération fixe et d'en définir le critère de déclenchement sur un ou des indicateurs jugés plus alignés avec la feuille de route du Groupe.

- Prime d'incitation long terme

Le Directeur Général pourra percevoir une prime d'incitation à long terme progressive sur plusieurs années consécutives. Cette prime croissante d'année en année est versée annuellement sous condition d'atteinte d'un critère de performance reposant sur un objectif annuel de résultat par action (consolidé) net part du groupe.

- Autres avantages de toute nature

- o Le Directeur Général perçoit une indemnité de logement dans la limite d'un montant maximum annuel ainsi que la prise en charge des frais de transport entre Angers/Nantes et Paris.
- o La société souscrit au bénéfice du Directeur Général une convention d'assurance auprès de l'Association pour la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'entreprise (GSC).
- o Retraite : le Directeur Général bénéficie du régime de retraite et prévoyance dont bénéficient les cadres de la société.

- Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration se réserve la faculté, sur proposition du Comité des rémunérations, d'octroyer au Directeur Général une rémunération exceptionnelle au titre de circonstances très particulières.

Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que, par exemple, la réalisation d'une opération majeure pour la société.

- Attribution de stock-options, d'actions gratuites ou d'actions de préférence

Le Conseil d'Administration se réserve la faculté, sur proposition du Comité des rémunérations, d'octroyer au Directeur Général des stocks options, des actions gratuites ou des actions de préférences. La mise en place de ce dispositif doit être conforme aux recommandations de places liées à ce type d'instruments et selon des critères de performance préétablis.

Le versement des éléments de rémunération variable et le cas échéant exceptionnelle attribués au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général versés ou attribués au titre dudit exercice dans les conditions prévues à l'article L225-100 (vote *ex post*).

## **2/ Engagements à l'égard du Directeur Général sur le fondement de l'article L.225-42-1 du Code de commerce.**

- Indemnités de départ

Une indemnité de rupture est susceptible d'être versée au Directeur Général en cas de révocation avant le terme du mandat ou de non-renouvellement du mandat, sauf si la révocation ou le non-renouvellement sont motivés par une faute lourde.

Le montant de l'indemnité de rupture correspondrait à 100% de la rémunération fixe annuelle, de la rémunération variable, de la prime de surperformance et de la prime d'incitation à long terme versée au titre de l'exercice précédant celui au cours duquel la révocation devient effective ou celui au cours duquel le renouvellement n'est pas intervenu sous réserve que les critères de bonus (rémunération variable) réalisés au cours de la période totale écoulée depuis sa prise de fonction soient en cumul supérieurs à 35% du maximum atteignable.

- Engagement de non-concurrence

Le Directeur Général sera tenu de respecter l'obligation de non-concurrence pendant une période de douze mois suivant la fin de son mandat, en contrepartie de laquelle le Directeur Général percevra une indemnité mensuelle payée à la fin de chaque mois pendant une période d'un an après la cessation effective de son mandat, égale à la moitié de sa rémunération fixe mensuelle perçue au cours du dernier mois précédant la cessation de son mandat.

La société se réserve la possibilité de renoncer par écrit à l'obligation de non-concurrence avant la fin du mandat du Directeur Général ou au plus tard dans les quinze jours suivant sa rupture, ayant pour effet de décharger la société du paiement de l'indemnité prévue ci-dessus.

## **3/ Convention conclues directement ou indirectement entre la société ou une filiale et le Directeur Général**

Le Conseil d'administration a autorisé la mise en place d'une convention qui a pour objet de conclure un contrat de mise à disposition de véhicules à usage du Directeur Général, avec la société GLGM Conseil dont ce dernier est le gérant.

### **II- Approbation des principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages attribuables au Président**

#### **1/ Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président**

Ces principes et critères fixés par le Conseil d'administration sont les suivants :

- Jetons de présence
- Rémunération fixe annuelle

- Un véhicule de fonction

Le Président perçoit au titre de ses fonctions une rémunération fixe et des jetons de présence répartis au regard de critères qui tiennent compte notamment de la participation aux divers comités.

Il n'est pas prévu pour le Président du Conseil d'administration de rémunération variable annuelle, de rémunération variable différée, de rémunération variable pluriannuelle ou de rémunération exceptionnelle.

\* \* \*

Nous vous invitons à approuver par le vote des 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> résolutions les principes et critères présentés ci-dessus.