



## 5. RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>5.1.</b> | <b>LA GOUVERNANCE</b>   | <b>74</b> |
| <b>5.2.</b> | <b>INFORMATIONS LIÉES AUX RÉMUNÉRATIONS</b>   | <b>87</b> |
| <b>5.3.</b> | <b>MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PARTICIPATION<br/>DES ACTIONNAIRES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE</b> | <b>97</b> |

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 du Code de commerce, le Conseil d'administration a établi le présent rapport sur le gouvernement d'entreprise joint au rapport de gestion. Le rapport sur le gouvernement d'entreprise a été préparé par le Comité des rémunérations pour la partie "Rémunérations", ainsi que par le Comité d'audit. Il a été soumis aux Commissaires aux comptes. Il a été approuvé par les Conseils d'administration des 3 mars et 15 avril 2020.

Le présent chapitre rend compte du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration, de ses comités et des organes de direction, de la rémunération des organes d'administration et de direction ainsi que des modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée générale. Les informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique sont présentées au chapitre 6.3 du présent document d'enregistrement universel.

## 5.1. LA GOUVERNANCE

### 5.1.1. RÉFÉRENCE À UN CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Depuis le mois d'août 2010, la société se réfère au code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes « MiddleNext ». Ce code peut être consulté sur le site internet [www.middlenext.com](http://www.middlenext.com) (Onglet : Publications - Textes de référence gouvernance).

Par ailleurs, le Conseil d'administration a pris connaissance des éléments présentés dans la rubrique « points de vigilance » qui sont des dispositions essentielles du code.

### 5.1.2. CHOIX DU MODE DE GOUVERNANCE ET ÉVOLUTIONS DE LA GOUVERNANCE

#### CHOIX DU MODE DE GOUVERNANCE

Depuis 2009, le mode de gouvernance est organisé avec une dissociation des fonctions entre un président du Conseil d'administration non exécutif et un Directeur général, seul mandataire social exécutif. Le rôle du président du Conseil consiste à organiser et diriger les travaux du Conseil, dont il rend compte à l'Assemblée générale. Il s'assure du bon fonctionnement des organes sociaux qu'il préside, et notamment que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

#### ÉVOLUTIONS DE LA GOUVERNANCE

Au cours de l'exercice écoulé, les changements intervenus dans la composition des organes d'administration et de direction et de leurs comités sont les suivants :

| Membre concerné        | Nature         | Effets en termes de diversification du Conseil |
|------------------------|----------------|--|
| M. Dominique Bamas     | Renouvellement | -  |
| M. Pierre-Henri Ricaud | Renouvellement | -  |

Par ailleurs, les changements suivants sont intervenus au cours de l'exercice écoulé dans la composition du Comité exécutif au cours du mois d'octobre 2019 :

- départ de Fernand Mira - Président de la division MHA - membre du Comité exécutif (remplacé par Elisabeth Ausimour),
- nomination d'Elisabeth Ausimour - Présidente de la division MHA - membre du Comité exécutif (remplace Fernand Mira).

### 5.1.3. INFORMATIONS RELATIVES À LA COMPOSITION, AU FONCTIONNEMENT ET AUX POUVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ORGANISATION DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS SPÉCIALISÉS

##### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le règlement intérieur définit les modalités de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration. Il précise notamment la mission et le fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés, fixés en conformité avec les dispositions légales et statutaires. Le règlement explicite également les rôles et les pouvoirs du président du Conseil et de la direction générale, ainsi que les obligations incombant à chacun. À ce titre, il inclut une charte de l'administrateur détaillant les droits et les obligations auxquels sont tenus les administrateurs de la société, dans un souci de bonne gouvernance de l'entreprise. Ces principes s'articulent autour des devoirs de diligence, d'indépendance, de transparence et de confidentialité.

Durant l'année 2019, les membres du Conseil d'administration se sont réunis 8 fois en conseil. Au cours de ces réunions, ont notamment été abordées les questions relatives à l'approbation des comptes, l'évaluation du Conseil d'administration,

la mise en place de nouvelles lignes de financement et d'un nouvel emprunt obligataire de 105.000.000 d'euros afin de permettre au groupe d'allonger la maturité de sa dette et de poursuivre la stratégie de diversification de ses sources de financement, des projets d'acquisitions, des projets de développement et d'investissements, la proposition de renouvellement des mandats de deux administrateurs (Dominique Bamas et Pierre-Henri Ricaud) et le business plan du groupe Manitou. Le Conseil d'administration s'est également réuni lors d'un séminaire spécifique autour de la stratégie du groupe.

Les réunions du Conseil se sont tenues, sur convocation de la présidente du Conseil, au siège social ou, de manière exceptionnelle et pour une partie des membres, via une liaison téléphonique sécurisée.

Chaque membre du Conseil d'administration, ainsi que chaque représentant du personnel convoqué, a reçu préalablement à la tenue des réunions, l'ensemble des documents et des informations prescrits par la loi et nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Un procès-verbal de réunion du Conseil est systématiquement établi et remis à chaque membre pour approbation.

Les Commissaires aux comptes ont été convoqués aux réunions du Conseil portant sur l'arrêté des comptes semestriels et annuels, conformément à l'article L.823-17 du Code de commerce.

Le taux de présence moyen aux réunions du Conseil d'administration est de 98,9 % pour l'année 2019.

Les administrateurs perçoivent une rémunération dont le détail est mentionné dans les sections 5.2.1.3 (Politique de rémunération des administrateurs) et 5.2.2 (Rémunérations des administrateurs) du présent chapitre.

## SECRÉTAIRE DU CONSEIL

La fonction de secrétaire du Conseil est assurée par Hervé Rochet, Secrétaire général.

## LES COMITÉS

### LES COMITÉS SPÉCIALISÉS

Le Conseil d'administration est doté de quatre comités spécialisés, chargés d'instruire les affaires entrant dans leurs attributions et de soumettre au Conseil leurs avis et recommandations.

### LE COMITÉ STRATÉGIQUE

Ses principales attributions sont d'assister le Conseil dans l'élaboration de la stratégie. Il prépare les travaux du Conseil relatifs au plan stratégique, à tout projet d'accord stratégique, de coopération technologique, de partenariat industriel, de diversification ou touchant au portefeuille d'activités et à toute opération majeure d'investissement ou désinvestissement.

Les travaux du Comité stratégique 2019 ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Le Comité s'est réuni 3 fois en 2019. Le taux de présence moyen aux réunions du Comité stratégique est de 94,4% pour l'année 2019.

### LE COMITÉ D'AUDIT

Les principales attributions du Comité d'audit sont de veiller à l'exactitude et la sincérité des comptes et de l'information financière, à la qualité des procédures de contrôle interne et de maîtrise des risques, à l'indépendance des Commissaires aux comptes, au respect des obligations de conformité par le groupe.

A ce titre, ses missions sont notamment de :

- suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité. Il examine les projets de comptes sociaux et consolidés, annuels et intermédiaires avant que le Conseil en soit saisi, ainsi que le rapport de gestion annuel ;
- analyser les impacts financiers des opérations d'investissement ou de désinvestissement ;
- suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance ;
- examiner avec le responsable de l'audit interne l'identification des risques, leur analyse et leur évolution dans le temps ainsi que les actions menées. Il approuve le plan d'audit annuel. Il prend connaissance des principales conclusions et recommandations de chaque mission et la mise en œuvre des plans d'action ;
- organiser le processus de renouvellement des Commissaires aux comptes et émettre une recommandation sur les Commissaires aux comptes proposés à la désignation par l'Assemblée générale. Cette recommandation adressée au Conseil est élaborée conformément à la réglementation ; il émet également une recommandation au Conseil lorsque le renouvellement du mandat du ou des Commissaires aux comptes est envisagé dans les conditions définies par la réglementation ;

- suivre la réalisation par les Commissaires aux comptes de leur mission et tenir compte des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation ;
- s'assurer du respect par les Commissaires aux comptes des conditions d'indépendance dans les conditions et selon les modalités prévues par la réglementation ;
- approuver la fourniture des services autres que la certification des comptes dans le respect de la réglementation applicable ;
- rendre compte régulièrement au Conseil de l'exercice de ses missions. Il rend également compte des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée.

Le Comité d'audit s'est réuni 9 fois en 2019. Le taux de présence moyen aux réunions du Comité d'audit est de 94,4% pour l'année 2019.

En 2019, le Comité d'audit s'est réuni en présence des Commissaires aux comptes avant l'arrêté des comptes annuels et semestriels ainsi que pour la revue de contrôle interne.

Le Comité d'audit a discuté avec les Commissaires aux comptes des points clés de l'audit et en particulier des pistes d'amélioration du dispositif de contrôle interne.

Il a vérifié que les Commissaires aux comptes avaient bien soumis leur rapport au Comité d'audit avant l'émission de leur rapport définitif.

Le Comité d'audit a bien reçu la confirmation que les Commissaires aux comptes, leurs directions, ainsi que leurs associés, senior managers et managers intervenant sur l'audit, respectaient les règles d'indépendance.

Il s'est assuré auprès de la Direction financière que cette dernière lui avait bien soumise toutes les demandes pour des SACC.

En 2019, le groupe a confié à ses Commissaires aux comptes une mission complémentaire autre que la certification des comptes. Des demandes d'attestation sur le chiffrage de composants et de montages ont été demandées dans le cadre d'un litige. Le montant total des honoraires pour ces attestations est inférieur à 3 % des honoraires d'audit légal.

Le Comité d'audit a interrogé les Commissaires aux comptes sur une éventuelle inspection du H3C et a pris connaissance des conclusions émises par le régulateur à la suite du contrôle.

Constatant que les mandats de ses Commissaires aux comptes arrivaient à échéance lors de l'Assemblée générale statuant sur les comptes clos au 31 décembre 2019, le Comité d'audit a échangé avec la direction générale et il a été décidé de procéder à un appel d'offres quant à la nomination d'un nouveau Commissaire aux comptes en remplacement de l'un des deux Commissaires aux comptes et de proposer le renouvellement du mandat du second Commissaire aux comptes sans procéder à un appel d'offres.

Le Comité d'audit a exercé toutes ses responsabilités quant à la procédure de sélection du nouveau Commissaire aux comptes. Les quatre cabinets consultés ont répondu à la consultation. Le Comité d'audit a vérifié que les honoraires représentent moins de 15 % des honoraires globaux du cabinet sélectionné et que le document d'appel d'offres contient suffisamment d'information pour permettre au cabinet candidat de bien comprendre l'activité du groupe ainsi que l'étendue précise de la mission qu'il devrait effectuer.

Il précise également que l'appel d'offres contenait des critères non discriminatoires afin de pouvoir évaluer les différentes propositions faites par les cabinets candidats de manière équitable.

Il a également validé le rapport préparé par la direction générale du groupe sur la conclusion de la procédure de sélection. Il a procédé à l'examen des différentes candidatures et a proposé au moins deux candidats au Conseil en faisant clairement part de sa préférence pour l'un des candidats. Le Comité d'audit considère que le groupe sera capable de démontrer au H3C que la procédure de sélection a été conduite de manière équitable.

Au cours de l'année 2019, le Comité d'audit a également pris connaissance de l'ensemble des rapports d'audit interne, des outils et procédures de contrôle interne mis en place, présentés par le Vice Président Audit, risques et conformité. Au cours de ses réunions, le Comité d'audit a régulièrement rencontré le Secrétaire général - CFO, le Directeur financier, la Directrice juridique, l'équipe Audit, risques et conformité ainsi que le Vice President, Corporate development strategy - Mergers & acquisitions, principalement sur des sujets financiers ou de conformité.

Les principaux sujets traités ont ainsi été :

- la validation du plan d'audit interne pour l'année suivante ainsi que le suivi des plans d'action,
- des sujets de conformité (le déploiement du dispositif anti-corruption, la feuille de route liée au RGPD, la gestion et le suivi des alertes),
- la stratégie de financement du groupe, dont la mise en place du nouvel emprunt obligataire de 105 000 000 d'euros annoncé en juin 2019,
- les sujets d'acquisition (revue du processus M&A, analyse des projets d'acquisition),
- la revue du document d'enregistrement universel (agenda, contenu en particulier sur l'aspect risques, la déclaration de performance extra financière avec les éléments portant sur la description du modèle d'affaires), et du rapport sur le gouvernement d'entreprise,
- le Brexit (risques et impacts),
- le business plan du groupe,
- la cartographie des risques (méthode, approche, statut),
- des sujets de cyber-sécurité.

## LE COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Ses principales attributions sont de préparer les travaux du Conseil relatifs à la rémunération :

- des administrateurs, en formulant ses propositions sur la répartition de la rémunération allouée aux membres du Conseil selon les critères du règlement intérieur, sur la rémunération du président du Conseil et sur la rémunération allouée à des administrateurs ayant éventuellement reçu certaines missions ad hoc,
- du Directeur général en se prononçant sur l'ensemble de ses rémunérations, régimes de retraite et de prévoyance, avantages en nature et droits divers, en proposant des règles de rémunération variable cohérentes avec la stratégie du groupe et les axes d'évaluation associés et en contrôlant l'application en veillant au respect des obligations de transparence de la société sur ces rémunérations, reprises notamment dans le rapport annuel.

- Plus largement, le comité est informé sur une base annuelle et suit la politique de la société notamment en matière de rémunération en vigueur au sein du groupe pour les différentes populations de salariés, d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité, de formation continue. Il est informé du plan de succession relatif aux postes-clés du groupe. Il établit le plan de succession du Directeur général, notamment pour être en situation de proposer au Conseil d'administration des solutions de succession en cas de vacance imprévisible. Il suit la mise en place du Comité Social Economique (CSE). Il prépare la partie relative au "Say on pay" du présent chapitre.

Le Comité des rémunérations s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2019. Le taux de présence moyen aux réunions du Comité des rémunérations est de 100 % pour l'année 2019. Ses travaux ont fait l'objet de restitutions au Conseil d'administration.

## LE COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT

La mission principale du Comité de développement est d'avoir une réflexion et d'analyser les projets qui peuvent avoir un impact significatif sur l'actionnariat du groupe.

Le Comité de développement est composé des administrateurs membres des familles actionnaires. Il se réunit une ou deux fois par an et peut s'il le souhaite, inviter le Directeur général et des membres internes ou externes à la société.

Le Comité de développement s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2019. Le taux de présence moyen aux réunions du Comité de développement est de 100 % pour l'année 2019. Il est à noter que la participation aux réunions de ce Comité ne donne pas droit à l'attribution de rémunération.

# COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS SPECIALISÉS

## COMPOSITION DU CONSEIL

La société est administrée par un Conseil d'administration composé de 11 membres (y compris l'administrateur représentant les salariés).

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres un président du Conseil d'administration qui doit être une personne physique. Jacqueline Himsworth a été élue présidente du Conseil d'administration à la suite de l'Assemblée générale du 8 juin 2017.

## INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

L'indépendance des administrateurs est appréciée conformément aux critères du Code de gouvernance MiddleNext. Ceux-ci ont été évalués sur la base de la recommandation R3 de ce code et se caractérisent principalement par l'absence de relation financière, contractuelle ou familiale significative susceptible d'altérer l'indépendance du jugement.

Les critères permettant de résumer l'indépendance des membres du Conseil d'administration, sont les suivants :

- ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe (critère n°1 dans le tableau ci-après),
- ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la société ou son groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.) (critère n°2 dans le tableau ci-après),
- ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif (critère n°3 dans le tableau ci-après),
- ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence (critère n°4 dans le tableau ci-après),
- ne pas avoir été, au cours des six dernières années, Commissaire aux comptes de l'entreprise (critère n°5 dans le tableau ci-après).

- A la date d'établissement du présent document, quatre membres du Conseil d'administration sont indépendants conformément à l'évaluation faite par le Conseil en date du 30 janvier 2020 :

| Membres / critères         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Conclusions |
|----------------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| <b>Dominique Bamas</b>     | * | X | X | X | X | Indépendant |
| <b>Pierre-Henri Ricaud</b> | X | X | X | X | X | Indépendant |
| <b>Carole Lajous</b>       | X | X | X | X | X | Indépendant |
| <b>Cécile Helme-Guizon</b> | X | X | X | X | X | Indépendant |

\* La situation de Dominique Bamas a été étudiée avec une attention particulière : le Conseil a constaté que Dominique Bamas a exercé les fonctions de Directeur général de la société de mars à décembre 2013 : ces fonctions ont été exercées afin d'assurer une continuité managériale en cohérence avec les ambitions du groupe. Familier du groupe depuis de longues années et conseiller avisé, Dominique Bamas a œuvré pour assurer la transition managériale jusqu'à l'arrivée de Michel Denis en janvier 2014. Il a été décidé que cette situation, transitoire de quelques mois, n'a pas été de nature à altérer l'indépendance du jugement de Dominique Bamas.

## COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION - TABLEAU DE SYNTHÈSE

A la date d'établissement du présent document, la composition du Conseil d'administration est la suivante :

| Administrateurs  | Date de 1 <sup>ère</sup> nomination | Date du dernier renouvel. | Durée du mandat <sup>(1)</sup> | Échéance du mandat | Âge | Indépendance selon le Code Middelnext | Sexe | Appartenance à un comité  |
|--|-------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------------------|-----|---------------------------------------|------|---|
| <b>Jacqueline Himsworth</b><br>Présidente depuis le 08/06/2017 | 1970                                | 08/06/2017                | 4 ans                          | AG 2021            | 76  | non                                   | F    | Présidente du Comité stratégique<br>Présidente du Comité de développement   |
| <b>Dominique Bamas</b>   | 2009                                | 13/06/2019                | 4 ans                          | AG 2023            | 60  | oui                                   | H    | Président du Comité des rémunérations<br>Membre du Comité stratégique   |
| <b>Emilie Braud</b>  | 2017                                |                           | 4 ans                          | AG 2021            | 38  | non                                   | F    | Membre du Comité d'audit<br>Membre du Comité de développement   |
| <b>Marcel-Claude Braud</b>                                     | 2013                                | 08/06/2017                | 4 ans                          | AG 2021            | 67  | non                                   | H    | Membre du Comité stratégique<br>Membre du Comité de développement<br>Suppléant du Comité des rémunérations <sup>(2)</sup>                             |
| <b>Sébastien Braud</b>   | 2009                                | 08/06/2017                | 4 ans                          | AG 2021            | 50  | non                                   | H    | Membre du Comité des rémunérations<br>Membre du Comité stratégique<br>Membre du Comité de développement<br>Suppléant du Comité d'audit <sup>(2)</sup> |
| <b>Cécile Helme-Guizon</b>                                     | 2017                                |                           | 4 ans                          | AG 2021            | 54  | oui                                   | F    | Membre du Comité d'audit  |
| <b>Christopher Himsworth</b>                                   | 2009                                | 08/06/2017                | 4 ans                          | AG 2021            | 48  | non                                   | H    | Membre du Comité des rémunérations<br>Membre du Comité stratégique<br>Membre du Comité de développement<br>Suppléant du Comité d'audit <sup>(2)</sup> |
| <b>Gordon Himsworth</b>  | 1998                                | 08/06/2017                | 4 ans                          | AG 2021            | 81  | non                                   | H    | Membre du Comité d'audit<br>Membre du Comité stratégique<br>Membre du Comité de développement   |
| <b>Carole Lajous</b>   | 2017                                |                           | 4 ans                          | AG 2021            | 54  | oui                                   | F    | Membre du Comité des rémunérations<br>Suppléante du Comité stratégique <sup>(2)</sup>   |
| <b>Stéphane Renaud</b><br>Administrateur salarié               | 2018                                |                           | 3 ans                          | 10/09/2021         | 57  | non                                   | H    |   |
| <b>Pierre-Henri Ricaud</b>                                     | 2009                                | 13/06/2019                | 4 ans                          | AG 2023            | 64  | oui                                   | H    | Président du Comité d'audit<br>Suppléant du Comité des rémunérations <sup>(2)</sup>   |

<sup>(1)</sup> On tient compte de la date d'établissement du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise pour déterminer la durée du mandat.

<sup>(2)</sup> Le suppléant désigné pour les comités remplace aux réunions dudit comité le membre ne pouvant y participer.

### COMPOSITION DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

| COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| MEMBRES                  | DOMINIQUE BAMAS, Président |
|                          | CHRISTOPHER HIMSWORTH      |
|                          | CAROLE LAJOUS              |
|                          | SÉBASTIEN BRAUD            |
| SUPPLÉANTS               | PIERRE-HENRI RICAUD        |
|                          | MARCEL-CLAUDE BRAUD        |

| COMITÉ STRATÉGIQUE |                                  |
|--------------------|----------------------------------|
| MEMBRES            | JACQUELINE HIMSWORTH, Présidente |
|                    | SÉBASTIEN BRAUD                  |
|                    | MARCEL-CLAUDE BRAUD              |
|                    | CHRISTOPHER HIMSWORTH            |
|                    | GORDON HIMSWORTH                 |
|                    | DOMINIQUE BAMAS                  |
| SUPPLÉANT          | CAROLE LAJOUS                    |

| COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| MEMBRES                 | JACQUELINE HIMSWORTH, Présidente |
|                         | GORDON HIMSWORTH                 |
|                         | CHRISTOPHER HIMSWORTH            |
|                         | MARCEL-CLAUDE BRAUD              |
|                         | SÉBASTIEN BRAUD                  |
|                         | EMILIE BRAUD                     |

| COMITÉ D'AUDIT |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| MEMBRES        | PIERRE-HENRI RICAUD, Président * |
|                | EMILIE BRAUD                     |
|                | CÉCILE HELME-GUIZON *            |
| SUPPLÉANTS     | GORDON HIMSWORTH                 |
|                | SÉBASTIEN BRAUD                  |
|                | CHRISTOPHER HIMSWORTH            |

\* Conformément à la réglementation (article L823-19 du code de commerce), ce membre :

- présente des compétences particulières en matière financière ou comptable. Ces compétences s'apprécient au regard de sa formation et de ses expériences professionnelles. Elles sont, pour chacun des membres du Comité d'audit, reportées dans les fiches individuelles présentées à la suite du présent tableau.

- remplit par ailleurs les critères d'indépendances énoncés à la section 'indépendance des administrateurs' de la présente section 5.3.1

## JACQUELINE HIMSWORTH

PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS  
MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS 1970, RENOUELE LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DUREE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Née le : 27 mai 1943

Adresse professionnelle : Manitou BF 430 rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44158 Ancenis Cedex France

### Expérience et expertise professionnelles :

Diplômée de l'E.S.S.C.A. à Angers en 1964. Elle a travaillé un an en Grande Bretagne comme Assistante Commerciale. Elle a par la suite occupé divers postes au sein des Ets. Marcel Braud, Alimentation Animale, avant d'être nommée Administratrice puis Présidente du Conseil d'administration de 1986 jusqu'en 2000. Jacqueline Himsworth a été Directrice générale puis Présidente du Conseil d'administration de la S.A. S.F.E.R.T. Société Holding, de 1984 jusqu'en 2011. Elle a également exercé pendant quelques années, en parallèle, la Présidence du Conseil des Sociétés SODEM et SOME et de la Société LUCAS, ainsi que la gérance de la société Civile ANCEMAT et de TAMECNA sprl, société de droit Belge. Jacqueline Himsworth a suivi une formation d'administrateur à l'Institut Français des Administrateurs.

### Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :

- Gérante de la société civile Ancemat depuis 2008 (société non cotée)
- Gérante de Tamecna depuis 2011 (société non cotée)

### Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :

- Néant

## DOMINIQUE BAMAS

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT DEPUIS LE 23 AVRIL 2014  
RENOUVELÉ LE 13 JUIN 2019 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Né le : 15 septembre 1959

Adresse professionnelle : 25 rue Michel Ange 75016 Paris

### Expérience et expertise professionnelles :

Diplômé d'Audencia Nantes et expert-comptable. Démarrant sa carrière chez le représentant de PriceWaterhouse en France, il devient associé du cabinet d'expertise comptable et de Commissariat aux comptes Secovec Blin et Associés. Il rejoint ensuite le groupe Roullier où il occupe successivement les responsabilités de Directeur Administratif et Financier au sein du Comité exécutif, Directeur général d'une filiale en Espagne puis Président de la division Agrochimie. Il devient ensuite Directeur général du groupe Axereal jusqu'en 2011. Depuis, il dirige Upsides Dirigeant Conseil, société d'expertise-comptable, de Commissariat aux comptes, de conseil et de médiation corporate.

### Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :

- Président de Upsides Dirigeant Conseil SAS (société non cotée) depuis décembre 2011
- Membre du Comité de liaison du groupe Avril Pôle Végétal du 25 mai 2014 au 20 décembre 2019 (société non cotée)
- Membre du Conseil d'administration du groupe Avril Pôle Végétal du 25 mai 2014 au 20 décembre 2019 (société non cotée)

### Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :

- Néant

## EMILIE BRAUD

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION. NOMMÉE LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Née le : 20 février 1981

Adresse professionnelle : Manitou BF - 430, rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44158 Ancenis

### Expérience et expertise professionnelles :

Diplômée de l'ESSEC, filière Audit et Contrôle de gestion, titulaire du DECF ainsi que du certificat « Objectif Administratrice » labellisé par l'EM Lyon, Emilie Braud a débuté sa carrière en 2006 comme Contrôleur de gestion au sein de la société Cartier à Paris, filiale du groupe suisse Richemont, spécialisée dans la joaillerie et l'horlogerie de luxe. Fin 2007, Emilie Braud rejoint HRA Pharma, société pharmaceutique spécialisée dans le développement et la mise sur le marché de traitements dans les domaines de la santé féminine et de l'endocrinologie où elle assure la fonction de Contrôleur financier senior.

### Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :

- Néant

### Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :

- Néant

**MARCEL-CLAUDE BRAUD**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 28 JUIN 2013. RENOUVELÉ LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Né le : 6 avril 1952

Adresse professionnelle : Manitou BF - 430, rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44158 Ancenis

**Expérience et expertise professionnelles :**

Diplômé de l'ESCLA Paris (1975), a effectué un programme de formation des cadres à Atlanta et Chicago, USA (Management Training International Harvester) de 1977 à 1978. Directeur Administratif et Financier de SM Termit France, filiale de Manitou BF de 1979 à 1981, CFO de KD Manitou (filiale Manitou BF, Texas) de 1981 à 1985, Directeur Marketing Produits (groupe Manitou) de 1986 à 1997 et Vice-Président - Administrateur Manitou BF de 1986 à 1998, Président du Directoire de Manitou BF de 1998 à juin 2009 (mandats détenus dans des filiales et sociétés apparentées au groupe), Directeur de Ligerien Yachting de 2009 à 2015 puis Administrateur de Manitou BF depuis 2013.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Co-gérant de HB-Holding Braud (France) depuis 1997 (société non cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Directeur de Ligérien's Yachting (France) jusqu'en 2015 (société non cotée)

**SÉBASTIEN BRAUD**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION – ADMINISTRATEUR DEPUIS JUIN 2009. RENOUVELÉ LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Né le : 16 janvier 1969

Adresse professionnelle : Actiman - 34 avenue de Larrieu – Centre de Gros 2 – 31094 Toulouse Cedex

**Expérience et expertise professionnelles :**

Président de Actiman Equipements et Services SASU (concessionnaire Manitou), Président de Actiman Location SAS depuis 2005 (devenu loueur spécialisé de matériels de manutention et d'élévation de personnes), responsable produits Manitou pendant 10 ans.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Président de la société Actiman Location SAS depuis 2005 (société non cotée)
- Président de la société Actiman Equipements et Services SASU depuis décembre 2015 (société non cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Néant

**CÉCILE HELME-GUIZON**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN QUALITÉ D'ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE. NOMMÉE LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Née le : 12 juin 1965

Adresse professionnelle : Manitou BF - 430, rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44158 Ancenis

**Expérience et expertise professionnelles :**

Mme Cécile Helme-Guizon a exercé pendant 11 ans au sein du cabinet PwC à Paris et à New York. En 1998, elle rejoint Kingfisher Plc à Londres comme Directrice des fusions-acquisitions, puis Darty en 2001 où elle exerce successivement jusqu'en 2017 les fonctions de Directrice du Développement International, Directrice Générale des Services, Directrice Générale Déléguée, Président Directeur Général de Mistergooddeal et Directrice de la Stratégie. Elle a été Déléguée Générale de l'Institut Français des Administrateurs de 2018 à 2019.

Mme Cécile Helme-Guizon est également Membre du Conseil d'Administration d'Antalis

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Gérante de CHG Consulting depuis le 11 octobre 2019 (société non cotée)
- Administrateur, membre du comité d'audit, membre du comité nominations & rémunération d'Antalis (société cotée) depuis le 6 juin 2017

- Déléguée générale Institut Français des Administrateurs du 2 janvier 2018 au 30 septembre 2019 (société non cotée)
- Administratrice, membre du Comité stratégique, membre du Comité des comptes de Sequana du 12 mai 2016 au 31 janvier 2020 (société cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Directrice de la stratégie Groupe Fnac Darty jusqu'au 22 mai 2017
- Administrateur de Kesa France du 22 octobre 2014 au 25 juillet 2017
- Directeur général délégué, Ménafinance SA jusqu'au 25 juillet 2017
- Administrateur Ménafinance SA jusqu'au 25 juillet 2017
- Directeur général Mistergooddeal jusqu'au 30 avril 2016
- Administrateur Mistergooddeal jusqu'au 2 octobre 2015
- Président directeur général Mistergooddeal jusqu'au 2 octobre 2015

**CHRISTOPHER HIMSWORTH**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION – ADMINISTRATEUR DEPUIS DÉCEMBRE 2009. RENOUVELÉ LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Né le : 7 juin 1971

Adresse professionnelle : Avenue de Floréal 156, 1180 Uccle - Belgique

**Expérience et expertise professionnelles :**

Christopher Himsworth est titulaire d'un diplôme de Marketing de l'Institut polytechnique de Newcastle upon Tyne (UK - 1990), d'un Certificat d'Enseignement Européen en Management- ECE - de l'Ecole de commerce européenne de Bordeaux (1993) et d'un diplôme d'Etudes approfondies en Commerce international (Advanced Studies in international Business) de l'université de Salford (UK - 1994).

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Gérant de Trinity Group SPRL depuis le 13/10/2011 (société non cotée)
- Administrateur délégué de Choose and Work depuis 2016 (société non cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Néant

**GORDON HIMSWORTH**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION – ADMINISTRATEUR DEPUIS 1998. RENOUVELÉ LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Britannique

Né le : 4 septembre 1938

Adresse professionnelle : Manitou BF 430 rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44158 Ancenis Cedex France

**Expérience et expertise professionnelles :**

National Certificate in Mechanical Engineering.  
Diplôme de l'Ecole de Management (Institut Français de Gestion).  
Membre de l'Institut de British Management.  
Membre de l'Institut des British Engineers.  
Membre de l'Institut des Materials Handling.  
Directeur général de Braud SA, Administrateur de Manitou U.K. Administrateur S.F.E.R.T. (Société Holding), P.D.G. de la SAEMIA (Société d'économie mixte immobilière d'Ancenis) durant 25 années.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Administrateur de Manitou Finance Ltd. (Royaume-Uni)
- Gérant de SCI « 6 rue Poupard Davyl » Ancenis (France) depuis 2000 (société non cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe MANITOU au cours des 5 dernières années, mais ayant pris fin :**

- Gérant de Menskin SARL (France) du 8 octobre 2012 au 31 décembre 2019

**CAROLE LAJOUS**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN QUALITÉ D'ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE. NOMMÉE LE 8 JUIN 2017 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Née le : 30 décembre 1964

Adresse professionnelle : Manitou BF 430 rue de l'Aubinière - BP 10249 44158 Ancenis Cedex France

**Expérience et expertise professionnelles :**

Après un parcours de 17 ans en direction financière chez le leader mondial de l'industrie papetière, Carole Lajous a présidé Polyrey une de ses filiales pour la restructurer et piloter sa vente au conglomérat américain Illinois Tool Work. Elle a ensuite rejoint le monde de la chimie en tant que VP Chief Administration Officer et Global DRH pour la division mondiale Nutrition Santé chez Cognis (leader dans les ingrédients actifs chimiques pour la détergence, la cosmétique, et la nutrition). Carole Lajous a ensuite dirigé Cognis France au moment de son intégration dans le groupe BASF, puis elle a pris la direction générale de la Division BASF Coatings France une autre division du groupe BASF réalisant un chiffre d'affaire de 300 millions d'euros dont 70% à l'international. De septembre 2016 à décembre 2017, Carole Lajous a dirigé pour le compte du groupe Quadran - Energies Libres, dans le secteur des énergies renouvelables, le pôle fourniture, services et solutions, en B to B, et réaliser une acquisition majeure dans ce secteur en forte croissance.

Elle a rejoint ensuite la fédération des industries de la peinture, encres et colles adhésifs en janvier 2018 comme Déléguée générale pendant 1 an et demi. Administratrice certifiée par L'IFA Science Po en 2013, titulaire d'un MBA à HEC, elle a par ailleurs, un mandat d'administratrice indépendante dans le groupe familial Roquette (acteur majeur dans la transformation de matières premières végétales pour l'industrie et l'agro-alimentaire) depuis décembre 2014. Elle est aussi administratrice bénévole d'une association humanitaire oeuvrant pour la protection des enfants.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Déléguée générale de Fipex entre octobre 2017 et septembre 2019 (société non cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Directrice générale BASF Coatings France de 2010 à juin 2016 (société cotée)
- Directrice générale Energies Libres - Quadran d'août 2016 à janvier 2018 (société non cotée)
- Administratrice indépendante groupe Roquette de décembre 2014 à mai 2018 (société non cotée)

**STEPHANE RENAUD**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR SALARIE DEPUIS LE 10 SEPTEMBRE 2018 POUR UNE DUREE DE 3 ANS



Nationalité : Française

Né le : 18 août 1962

Adresse professionnelle : Manitou BF - 430 rue de l'Aubinière - BP 10249 - 44150 Ancenis Cedex

**Expérience et expertise professionnelles :**

Titulaire d'un CAP BEP mécanique entretien, Stéphane Renaud a rejoint le groupe en 1979 en Production puis au service Méthodes. Représentant du Comité d'Etablissement au Conseil d'administration de juin 2003 à septembre 2018. Trésorier du Comité d'Etablissement de juin 2007 à septembre 2018.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Technicien Méthodes de Manitou BF depuis 1979 (société cotée)

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Néant

**PIERRE-HENRI RICAUD**

MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN QUALITÉ D'ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT DEPUIS DÉCEMBRE 2009 RENOUEVÉ LE 13 JUIN 2019 POUR UNE DURÉE DE 4 ANS



Nationalité : Française

Né le : 25 mars 1955

Adresse professionnelle :  
5, place des Ternes - 75017 Paris**Expérience et expertise professionnelles :**

Diplômé de l'Ecole Polytechnique Paris (promotion 1974), Ingénieur du Corps des Mines (1980), Directeur de Programme Matra Espace (1984-1988), Directeur de Programme Matra Défense (1988-1992), Directeur Stratégie Lagardère Groupe (1992-1996), Directeur Stratégie MBDA (1996-1999), Secrétaire général EADS (2000-2003), Directeur Fusions Acquisitions EADS (2003-2006), Fondateur, Gérant puis Président société de conseil Pragma (depuis 2007).

Dans ce cursus les compétences suivantes ont été développées et mises en oeuvre : financières, juridiques (contrats et gouvernance), techniques et industrielles.

**Autres mandats ou fonctions en cours exercés dans toute société durant l'exercice écoulé :**

- Président du cabinet de conseil financier et stratégique Pragma (EURL devenue SAS en 2013, société non cotée) depuis décembre 2006

**Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :**

- Membre du Comité de surveillance de Recaero SA depuis le 29 juin 2015 et jusqu'au 15 décembre 2017
- Censeur de Recaero SA de 2013 jusqu'au 29 novembre 2014

## PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES TRAVAUX DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Le 6 mars 2019, le Conseil a procédé à une évaluation interne de son fonctionnement. Pour ce faire, chaque administrateur a présenté son évaluation sur la base d'un questionnaire articulé autour de 9 critères en termes de qualité et de progrès par rapport à l'année précédente. L'évaluation a ainsi porté sur le fonctionnement du Conseil et de ses comités, les informations fournies avant et après leurs réunions, la conformité au Code de gouvernance, la qualité des décisions du Conseil, les relations avec la direction générale, ou encore la qualité du débat et des relations au sein du Conseil, tout en ayant comme objet de suivre la mise en œuvre des points

d'amélioration identifiés au cours de la précédente évaluation interne réalisée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018. Ces contributions ont été analysées et synthétisées par un administrateur indépendant. De manière générale, cette évaluation interne a fait ressortir une bonne appréciation générale sur l'ensemble des critères soumis à évaluation. Des pistes d'amélioration ont été identifiées au regard de l'organisation des réunions du Conseil et des comités ainsi que des points de fond.

## POLITIQUE DE DIVERSITÉ APPLIQUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément au règlement intérieur, les administrateurs nommés par l'Assemblée générale sont choisis en raison de leur compétence, de leur diversité d'expériences, de leur volonté d'être associés à la stratégie de la société, et de la contribution qu'ils peuvent apporter aux travaux du Conseil. Ainsi, le Conseil s'attache à définir et appliquer une politique de diversité au regard des compétences et expériences apportées par chacun des administrateurs en recherchant une complémentarité des profils, tant en termes de nationalité, de genre que d'expériences.

En application de l'article L. 225-37-4 du Code de commerce, les critères de la politique de diversité appliquée au sein du Conseil d'administration sont définis ci-après, ainsi que les objectifs fixés par le Conseil d'administration, les modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice 2019.

| Critère   | Objectifs   | Modalités  | Résultat  |
|---|---|--|---|
| Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil | Au moins égal à 40 % de chaque sexe en application des dispositions de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce  | Proposition à l'Assemblée générale des administrateurs à nommer ou renouveler  | <b>Objectif atteint</b> : 40% des membres du Conseil élus par l'Assemblée générale sont des femmes  |
| Qualification et expérience professionnelle                           | Complémentarité des profils, tant en termes de nationalité, que d'expériences   | Proposition à l'Assemblée générale des administrateurs à nommer ou renouveler  | <b>Objectif atteint</b> : Le Conseil comprend un membre de nationalité étrangère et plusieurs membres du Conseil ont une expérience internationale ainsi que des formations ou expériences professionnelles diversifiées notamment dans les domaines industriel, financier, économique et de direction d'entreprise |
| Diversité des âges  | L'objectif est de combiner des membres ayant de l'expérience et une très bonne connaissance de la société avec des membres plus jeunes susceptibles d'apporter un œil neuf et des pratiques plus modernes | Proposition à l'Assemblée générale des administrateurs à nommer ou renouveler  | <b>Objectif atteint</b> : A la date d'arrêté des comptes 2019 par le Conseil, 45% des administrateurs avaient moins de 55 ans, 27% entre 55 et 65 ans et 27% plus de 65 ans   |
| Indépendance des administrateurs                                      | Le Conseil comporte au moins deux administrateurs indépendants. Les critères d'indépendance retenus sont ceux du code de gouvernance MiddleNext   | Proposition à l'Assemblée générale de renouveler les mandats des membres indépendants en fonction tant qu'ils satisfont aux critères d'indépendance, ou de nommer de nouveaux membres indépendants en remplacement de membres non indépendants | <b>Objectif atteint</b> : le Conseil comprend quatre administrateurs indépendants (deux hommes et deux femmes) nommés chacun pour une durée de quatre ans   |

## TABLEAU DES DÉLÉGATIONS ET AUTORISATIONS EN COURS DE VALIDITÉ ACCORDÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DANS LE DOMAINE DES AUGMENTATIONS DE CAPITAL

| Nature de la délégation ou de l'autorisation   | Date de la délégation ou de l'autorisation | Date d'échéance | Montant autorisé   | Utilisation | Montant résiduel au 31 décembre 2019              |
|--|--|-----------------|--|-------------|---|
| Délégation pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières avec maintien du DPS   | 13/06/2019 (résolution 17)                 | 12/08/2021      | 8 millions d'euros*  | Néant       | 8 millions d'euros                                |
| Délégation pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières avec suppression de DPS par offre au public et/ou en rémunération de titres dans le cadre d'une offre publique d'échange | 13/06/2019 (résolution 18)                 | 12/08/2021      | 8 millions d'euros*  | Néant       | 8 millions d'euros                                |
| Délégation pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières avec suppression de DPS par une offre visée au II de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier                    | 13/06/2019 (résolution 19)                 | 12/08/2021      | 8 millions d'euros* avec une limitation à 20 % du capital par an | Néant       | 8 millions d'euros                                |
| Délégation en vue d'augmenter le capital par incorporations de primes, réserves, bénéfices ou autres   | 13/06/2019 (résolution 20)                 | 12/08/2021      | 8 millions d'euros   | Néant       | 8 millions d'euros                                |
| Délégation par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, en vue de rémunérer des apports en nature   | 13/06/2019 (résolution 21)                 | 12/08/2021      | 10 % du capital*   | Néant       | 10% du capital                                    |
| Autorisation d'attribuer des actions gratuites existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et/ou de certains mandataires sociaux  | 13/06/2019 (résolution 22)                 | 12/08/2022      | 2% du capital au jour du Conseil d'administration                | Néant       | 2% du capital au jour du Conseil d'administration |

\* Plafond commun

\*\* Droit préférentiel de souscription

## DÉCLARATION SUR LA SITUATION DES MEMBRES DU CONSEIL

A la connaissance de la société et au jour de l'établissement du présent document, aucune personne membre d'un organe d'administration (\*), de direction ou de surveillance, au cours des 5 dernières années :

- n'a fait l'objet de condamnation pour fraude,
- n'a été concernée par une faillite, mise sous séquestre, liquidation ou placement d'entreprises sous administration judiciaire en ayant occupé des fonctions de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance,
- n'a été déchue par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur,
- n'a fait l'objet d'une mise en cause et/ou de sanction publique officielle prononcée par une autorité statutaire ou réglementaire (y compris des organismes professionnels désignés).

(\*) à l'exception de Mme Cécile Helme Guizon, administratrice (entre le 12 mai 2016 et le 31 janvier 2020) de la société Sequana, placée en liquidation judiciaire depuis le 15 mai 2019.

## CONTRATS DE SERVICES ET OCTROI D'AVANTAGES

Au jour de l'établissement du présent document et à la connaissance de la société, il n'existe aucun contrat de service liant les membres des organes d'administration ou de direction à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

Il est en outre mentionné que Sébastien Braud exerce la présidence de la société Actiman Équipements et Services, bénéficiant d'un contrat de concession avec la société.

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

### PROCÉDURES DE RÉVÉLATION ET DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Conformément au Règlement intérieur du Conseil, les administrateurs doivent aviser le Conseil de tout conflit d'intérêts les concernant, avec la société ou une de ses filiales, et s'abstenir alors de participer aux délibérations associées.

Dans une situation laissant apparaître ou pouvant laisser apparaître un conflit entre l'intérêt social et son intérêt personnel direct ou indirect ou l'intérêt de l'actionnaire ou du groupe d'actionnaires qu'il représente, l'administrateur concerné doit :

- en informer dès qu'il en a connaissance le Conseil,
- et en tirer toute conséquence quant à l'exercice de son mandat. Ainsi, selon le cas, il devra :
  - soit s'abstenir de participer au vote de la délibération correspondante,
  - soit ne pas assister aux réunions du Conseil d'administration durant la période pendant laquelle il se trouvera en situation de conflit d'intérêts,
  - soit démissionner de ses fonctions d'administrateur.

Une mise à jour annuelle des déclarations est demandée aux mandataires sociaux.

A la connaissance de la société, au jour de l'établissement du présent document et à l'exception des informations ci-après, aucun conflit d'intérêts potentiel n'est identifié entre les devoirs de l'une quelconque des personnes membres d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance à l'égard de l'émetteur et ses intérêts privés et/ou autres devoirs.

À l'exception du pacte d'actionnaires décrit au chapitre 6.2, il n'existe :

- aucun autre arrangement ou accord conclu avec les principaux actionnaires ou avec des clients, fournisseurs ou autres, aux termes desquels l'une quelconque des personnes membres d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance a été sélectionnée en tant que membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou en tant que membre de la direction générale,
- aucune autre restriction acceptée par les personnes membres d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance concernant la cession dans un certain laps de temps, des titres de l'émetteur qu'elles détiennent.

Certains membres du Conseil d'administration non indépendants ont exercé des fonctions de chef d'entreprise ou de cadre supérieur au sein de la société ainsi qu'au sein d'autres structures.

## CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES ET CONVENTIONS CONCLUES ENTRE UN DIRIGEANT OU UN ACTIONNAIRE SIGNIFICATIF ET UNE SOCIÉTÉ CONTRÔLÉE

L'ensemble des conventions réglementées fait l'objet d'un rapport spécial des Commissaires aux comptes qui figure en section 7.4.2 du présent document d'enregistrement universel.

Par ailleurs, il n'existe pas de convention conclue entre un mandataire social de la société ou un actionnaire disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 % et une société contrôlée.

## LIENS FAMILIAUX

Il est précisé que :

- Gordon Himsworth est l'époux de Jacqueline Himsworth,
- Marcel-Claude Braud, Sébastien Braud, Emilie Braud sont frères et sœurs et les neveux de Jacqueline et Gordon Himsworth,
- et Christopher Himsworth est le fils de Jacqueline et Gordon Himsworth.

## PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES CONVENTIONS COURANTES AINSI QUE SA MISE EN ŒUVRE

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-39 alinéa 2 du Code de commerce, le Conseil d'administration du 3 mars 2020 a procédé à l'adoption d'une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions.

Elle vise, d'une part, à apporter des précisions quant aux critères retenus par la société pour identifier et qualifier les conventions courantes conclues à des conditions normales, et, d'autre part, à formaliser une procédure permettant d'évaluer régulièrement si ces conventions continuent de remplir ces conditions.

Les critères d'identification des conventions courantes conclues à des conditions normales sont les suivants

Par « opérations courantes », il faut entendre celles que la société réalise habituellement et qui sont conclues dans le cadre de son activité ordinaire, notamment au regard de son objet social. Pour apprécier le caractère courant d'une opération, sont notamment pris en considération les éléments suivants : l'habitude et la répétition, la nature de l'opération et sa durée, les circonstances qui entourent la conclusion de la convention, l'importance juridique ou les conséquences économiques de l'opération et les pratiques usuelles des sociétés placées dans une situation similaire.

Les opérations conclues à des « conditions normales » sont celles qui sont effectuées par la société aux mêmes conditions que celles qu'elle pratique habituellement dans ses rapports avec les tiers, de telle sorte qu'elles ne permettent pas au cocontractant de retirer un avantage que n'aurait pas eu un tiers. Pour déterminer si ces conditions accordées sont « normales », il est également tenu compte des conditions dans lesquelles les conventions concernées sont habituellement conclues par d'autres sociétés dans le même secteur d'activité.

Au titre de cette procédure, il est prévu une information préalable de la Direction financière et de la Direction Juridique de toute convention susceptible d'être réglementée par les dispositions de l'article L.225-38 du Code de commerce, aux fins d'évaluation, après avis des Commissaires aux comptes le cas échéant, des critères d'identification des conventions courantes conclues à des conditions normales ci-avant exposées. Les conclusions de l'évaluation sont consignées dans un écrit. L'appréciation des critères est réexaminée à l'occasion de toute modification, renouvellement, reconduction ou résiliation d'une convention précédemment conclue.

Chaque année, avant l'arrêt des comptes de l'exercice écoulé, la Direction juridique informe le Comité d'audit de la liste des conventions courantes conclues à des conditions normales entre la société et les filiales non détenues à 100%, accompagnée des éléments de jugement ayant conduit à les qualifier comme telles.

Si, à l'occasion de l'examen annuel, le Comité d'audit estime qu'une convention précédemment considérée comme courante et conclue à des conditions normales ne satisfait plus les critères précités, il saisit le Conseil d'administration. Celui-ci qualifie, le cas échéant, la convention en convention réglementée, la ratifie et la soumet à la ratification de la prochaine Assemblée générale, sur rapport spécial des Commissaires aux Comptes, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42 du Code de commerce.

Au jour de l'établissement du présent document, la procédure n'a pas eu l'occasion d'être mise en œuvre.

## 5.1.4. INFORMATIONS RELATIVES À LA DIRECTION GÉNÉRALE ET SON COMITÉ EXÉCUTIF

### DIRECTION GÉNÉRALE

Le pouvoir exécutif de la société est assuré par le Directeur général, fonction définie dans les statuts de la société et dont les pouvoirs sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil.

Ainsi, le règlement intérieur du Conseil prévoit que le Directeur général est chargé de mettre en œuvre la stratégie du groupe, dont les orientations à moyen terme sont définies dans un plan stratégique validé par le Conseil. Le Directeur général propose un budget annuel, déclinaison du plan stratégique pour l'exercice à venir.

Par ailleurs, le règlement intérieur liste un certain nombre d'opérations pour lesquelles le Directeur général doit obtenir une autorisation préalable du Conseil, notamment pour mener les opérations suivantes, pour la société ou ses filiales, susceptibles d'en impacter significativement la structure financière et/ou juridique et/ou sociale, le périmètre d'activité, la stratégie, et plus généralement l'avenir : les opérations de fusion, acquisition, vente de filiales, les contrats de licences qui ont ou auront un impact significatif sur la rentabilité et la liquidité de la société

ou du groupe, l'octroi d'avaux, cautions ou garanties excédant le plafond annuel accordé par le Conseil, la constitution de sûretés garantissant les engagements de la société, au-delà du plafond annuel accordé par le Conseil, les investissements non prévus au budget supérieurs à un certain seuil, les investissements prévus au budget et supérieurs à un certain seuil, la souscription d'emprunts ou crédit-baux au-delà d'un certain seuil, la nomination et la révocation des mandataires sociaux et des administrateurs des filiales de la société.

Le Directeur général ne cumule pas de contrat de travail avec un mandat social et l'ensemble des éléments de sa rémunération fixe et variable, y compris indemnités de départ, régime de retraite et attribution de stock-options, est décrit dans la section 5.2 du présent chapitre. L'ensemble de ces éléments s'inscrit dans une démarche de bonne gouvernance conformément aux recommandations R13 à R19 du code MiddleNext.

#### MICHEL DENIS

DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE MANITOU DEPUIS LE 13 JANVIER 2014



Nationalité : Française

Né le : 17 mai 1965

Adresse professionnelle : 430 rue de l'Aubinière  
BP 10249 - 44158 Ancenis Cedex

#### Expérience et expertise en matière de gestion :

Diplômé de l'ESSEC et de l'Ecole Centrale de Lyon, débute sa carrière dans le conseil en stratégie. Il rejoint Dalkia en 1994 pour développer la cogénération. Il dirige par la suite les activités françaises du groupe MC International devenu Johnson Controls, spécialiste de la réfrigération industrielle et commerciale. En 2003, il rejoint le groupe Fraikin, leader européen de la location de camions, dont il fut le Directeur général jusqu'en août 2013. Au cours de ces 10 dernières années, il a accompagné un fort développement international du groupe Fraikin qui a imposé son approche de la conception de véhicules industriels, des services associés et du financement européen de sa flotte de 60 000 véhicules comme un modèle. Il a rejoint le groupe Manitou en 2014.

#### Autres mandats ou fonctions en cours exercées dans toute société durant l'exercice écoulé :

- Administrateur de Manitou America Holding Inc (anciennement dénommée "Manitou Americas") (États-Unis)
- Administrateur de Manitou Finance Ltd. (Royaume-Uni)

- Président du Conseil d'administration de Manitou Italia Srl (Italie)
- Président de Cobra MS (France)
- Administrateur de Manitou Brasil Importação e Comercio de maquinas de Elevação (Brésil)
- Directeur de Manitou Equipment India Private Ltd (Inde)
- Administrateur d'Audencia depuis le 29 décembre 2017
- Administrateur de MEDEF 44 depuis le 28 avril 2016
- Membre du Conseil d'administration d'EVOLIS (anciennement CISMA) depuis le 26 juin 2015
- Membre du Conseil d'administration du GICAT depuis juin 2015
- Gérant de GLGM Conseil EURL depuis 2013 (société non cotée)
- Gérant de Gamagule SARL depuis 2006 (société non cotée)
- Conseiller consultatif de la Banque de France depuis le 9 mars 2016

#### Autres mandats ayant été exercés en dehors du groupe Manitou au cours des cinq dernières années, mais ayant pris fin :

- Néant

### COMITÉ EXÉCUTIF

Le Comité exécutif, composé de sept membres, est présidé par Michel Denis. Six autres membres lui sont rattachés directement :

#### ELISABETH AUSIMOUR

PRÉSIDENTE DE LA DIVISION MATERIAL HANDLING & ACCESS (MHA)



#### Expérience et expertise professionnelles :

Diplômée de l'EPF Ecole d'ingénieurs de Sceaux, Elisabeth Ausimour a débuté sa carrière dans les achats aux Chantiers de l'Atlantique. En 2005, elle rejoint Manitou Group au service achats, puis à la Qualité client. En 2011, elle prend la direction de l'usine de Candé, jusqu'en 2016 où elle devient Directrice du projet ERP et refonte de processus. Elle occupe la fonction de Présidente de division MHA depuis octobre 2019.

**MAXIME DEROCH**

PRÉSIDENT DE LA DIVISION SERVICES &amp; SOLUTIONS (S&amp;S)

**Expérience et expertise professionnelles :**

Diplômé de l'Ecole Centrale Lyon en 1994, Maxime Deroch rejoint la branche chimie du groupe Elf (désormais Total) occupant différentes fonctions en Recherche et développement, Marketing puis Audit interne en France et aux USA. En 2004, il intègre Manitou Group en tant que responsable Audit et contrôle interne et évolue vers des postes de chef de projet ERP et VP Marketing. Il occupe la fonction de Président de la division Services & Solutions depuis juillet 2014.

**RICK L. ALTON**

PRÉSIDENT DE LA DIVISION COMPACT EQUIPMENT PRODUCTS (CEP)

**Expérience et expertise professionnelles :**

De nationalité américaine et titulaire d'une licence en gestion d'entreprise de l'Université d'État de Frostburg - Hagerstown, Maryland, Rick Alton a commencé sa carrière chez JLG puis occupé durant plus de 20 ans des fonctions de cadre supérieur dans l'industrie des équipements de construction, notamment dans le management de centres de profit, la stratégie, les ventes & marketing, la fabrication, l'ingénierie et la conception de produits. Expérimenté dans la direction d'équipes mondiales interfonctionnelles et matricielles soutenant une clientèle diversifiée et des partenariats

stratégiques, Rick Alton a obtenu des résultats probants, notamment avec une croissance du chiffre d'affaires, l'amélioration de la rentabilité avec une réduction des coûts, une optimisation des stocks et le lancement de nouveaux produits. Il a rejoint le Manitou Group en avril 2017 en tant que Président de la division CEP et membre du Comité exécutif.

**LAURENT BONNAURE**

VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF SALES &amp; MARKETING

**Expérience et expertise professionnelles :**

De nationalités française et canadienne, Laurent Bonnaure est diplômé de l'Ecole Centrale de Paris et d'un Master of Science du MIT (USA). Il a occupé plusieurs fonctions de direction aux Etats-Unis et en France, notamment chez VidaMed comme co-fondateur et Director of engineering and manufacturing, avant de rejoindre Elis comme Directeur international en 1996. Il a ensuite été Directeur général adjoint et membre du directoire de Fraikin de 2008 à 2016 avant de rejoindre Manitou Group comme Vice Président Exécutif, Global Sales and Marketing, le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

**GUILLAUME RABEL-SUQUET**

VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF RESSOURCES HUMAINES

**Expérience et expertise professionnelles :**

Diplômé en 1998 d'un DESS en Management des Ressources Humaines à l'Université de Paris 1<sup>er</sup> Panthéon-Sorbonne et en 2019 de l'INSEAD, Guillaume Rabel-Suquet a débuté sa carrière chez Europcar en tant que Responsable Ressources Humaines et Relations Sociales. Il évolue par la suite vers la fonction de DRH dans de grands groupes internationaux comme DHL en Allemagne, Areva T&D à Paris et Stanley Black & Decker en Belgique. En 2014, il rejoint le groupe Manitou et y occupe la fonction de Directeur des Ressources Humaines Groupe.



**Expérience et expertise professionnelles :**

Diplômé de l'IEP de Lyon et titulaire d'un DECF, Hervé Rochet a débuté sa carrière dans l'audit avant de rejoindre les équipes financières du groupe Huntsman Chemical, puis du groupe Trelleborg AB. En 2005 il rejoint le groupe Manitou Group, en tant que Directeur financier groupe. Il y occupe la fonction de Secrétaire général - CFO depuis avril 2014.

Le Comité exécutif se réunit habituellement sur une base hebdomadaire, ainsi que plusieurs fois par an dans le cadre de séminaires.

## **INFORMATION SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DANS LES 10 % DE POSTES À PLUS FORTE RESPONSABILITÉ**

Conformément à la loi du 5 septembre 2018, la société recherche une présentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Comité exécutif. Par ailleurs, le Conseil délibère annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. En 2019, il a revu le plan d'action 2015-2018 (correspondant au 1<sup>er</sup> accord d'entreprise sur le sujet et mis en place conformément à l'article L1143-1 du Code du travail) ainsi qu'un état des réalisations à ce jour. Parmi les mesures de ce plan d'action il est prévu notamment de favoriser l'accès des femmes à des postes d'encadrement et d'accompagner l'exercice du rôle d'encadrement des femmes par des accès à la formation et le mentorat. Le Comité exécutif s'est par ailleurs engagé à solliciter systématiquement une candidature femme et une candidature homme lors du renouvellement ou de la création de poste au sein des équipes du Comité Exécutif et des comités de direction.

Un processus de recrutement a été engagé au sein du Comité exécutif en vue de pourvoir aux fonctions attribuées à Fernand Mira. La candidature d'Elisabeth Ausimour a été retenue. Elisabeth Ausimour a intégré le Comité exécutif en octobre 2019.

Par ailleurs parmi les 10% de postes à plus forte responsabilité, 15 % sont occupés par des femmes.

## 5.2. INFORMATIONS LIÉES AUX RÉMUNÉRATIONS

### 5.2.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (VOTE EX-ANTE)

Sur recommandation du Comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la société, conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que décrite au chapitre 1.5 du présent document. Pour ce faire, le Conseil fixe la politique de rémunération du Directeur général en lien avec ces éléments, en particulier en fixant les critères de sa rémunération variable liés à la mise en œuvre de cette stratégie commerciale dans le respect de l'intérêt social.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société, ni aucun engagement pris par la société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations. Il est précisé que le Directeur général et le président du Conseil d'administration ne peuvent pas prendre part ni aux délibérations ni au vote du Conseil sur les points relatifs à la mise en œuvre de leur rémunération conformément à cette politique.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération des mandataires sociaux, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte par le Conseil de la manière suivante : des échanges se sont tenus en amont entre le Comité des rémunérations et le Directeur des ressources humaines du groupe afin de garantir une cohérence entre les éléments de la politique de rémunération du Directeur général et la politique de ressources humaines en matière de rémunération des cadres dirigeants de la société.

La présente politique de rémunération a été modifiée par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 13 juin 2019 dans sa 14<sup>e</sup> résolution sur les éléments de rémunération variable en ajoutant de nouveaux critères, et notamment la création d'un critère extra-financier de responsabilité sociétale de l'entreprise et en modifiant la pondération de chaque critère. Ces modifications permettent de mieux aligner la structure de rémunération variable du Directeur général à la stratégie commerciale et aux objectifs de performance financière, extra-financière et opérationnelle du groupe. Pour élaborer cette politique modifiée, le Comité des rémunérations et le Conseil ont examiné les résultats des votes de la dernière Assemblée sur la politique de rémunération.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

La politique de rémunération des mandataires sociaux, sera conforme à la politique actuelle, jusqu'au vote, le cas échéant, d'une nouvelle politique.

Sous réserve de respecter les conditions ci-après définies, le Conseil pourra déroger de façon temporaire à l'application de la politique de rémunération du Directeur général conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 concernant l'ensemble des éléments de rémunération variable (en ce inclus ceux du programme d'incitation à long terme des Phantom Share). Le Conseil statuera sur recommandations du Comité des rémunérations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il est précisé que le Directeur général et le président du Conseil d'administration ne participent pas aux délibérations ou au vote du Conseil sur ces questions.

#### 5.2.1.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

La politique de rémunération fixée par le Conseil sur recommandation du Comité des rémunérations est la suivante :

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur général en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective 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 3 mars 2020 et bénéficie d'une augmentation annuelle de 1,50%, et ce indépendamment de la performance de la société. 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 les critères reposent sur des éléments relatifs à la performance financière, commerciale, environnementale et sociétale du groupe. Ces critères ont été fixés par le Conseil d'administration du 3 mars 2020, sur proposition du Comité des rémunérations. Ces critères sont basés sur : (i) les parts de marché, (ii) le Résultat Opérationnel Courant (ROC) en valeur, (iii) le Résultat Opérationnel Courant (ROC) en pourcentage, (iv) la rentabilité des capitaux employés ("Return on Average Capital Employed" - ROACE), (v) le ratio de gearing (vi) des objectifs qualitatifs (vii) des objectifs liés à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).

Le montant maximum global de la rémunération variable annuelle pouvant être versé au Directeur général correspond à 65% de la rémunération fixe versée au Directeur général au titre de l'exercice concerné.

Pour chaque critère (ou sous critère), la grille d'attribution et de valorisation est la suivante :

- chaque critère (ou sous-critère) sera valorisé dès lors que la cible sera atteinte individuellement entre 80% et 150%;
- pour certains critères, un seuil plancher et un seuil plafond sont définis en valeur ;
- en dessous de 80% d'atteinte d'une cible (ou en dessous d'un seuil plancher), le critère correspondant ne déclenche aucun bonus ;
- la sous-performance, à savoir l'atteinte de l'objectif cible entre 80% et 99%, est pénalisée d'une décote de 25% : par exemple, 80% d'atteinte de la cible déclenche 60% du bonus correspondant ;
- l'atteinte de l'objectif cible déclenche 100% du montant du bonus pour le critère;
- la surperformance, à savoir l'atteinte des cibles au dessus de 100%, est valorisée de façon linéaire, soit par exemple 110% d'atteinte de la cible déclenche un bonus égal à 110% du critère (ou sous-critère) correspondant ;
- lorsqu'un critère est décomposé en sous-critères, les règles ci-dessus s'appliquent individuellement à chaque sous-critère ;
- dès lors que l'objectif cible relatif à l'un des critères susvisés aura été atteint au cours d'un exercice, la quote-part de la rémunération variable annuelle relative à ce critère serait déclenchée au titre de l'exercice concerné et ce, peu importe que les objectifs cibles fixés pour les autres critères aient été atteints ou non;
- En tout état de cause, si le bonus attribué pour chaque critère (ou sous-critère) peut effectivement varier individuellement de 60% à 150% des montants cibles, le montant total de la rémunération variable annuelle pour les 7 critères ne pourra jamais dépasser 65% de la rémunération fixe annuelle brute.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique les critères retenus, leur nature et leur corrélation avec la stratégie commerciale, le pourcentage de la rémunération fixe annuelle auquel chacun des critères pris individuellement donne droit (sur la base d'une atteinte de 100% de la cible du critère) ainsi que le montant maximum global de la partie variable annuelle pour 2020 :

| Critères                     | % de la rémunération fixe annuelle brute | Nature du critère |                 |             |            | Stratégie commerciale |
|------------------------------|--|-------------------|-----------------|-------------|------------|-----------------------|
|                              |  | Financier         | Extra-financier | Quantitatif | Qualitatif |                       |
| N° 1 : Parts de marché       | 14%                                      |                   | X               | X           |            | X                     |
| N° 2 : ROC en valeur         | 7%                                       | X                 |                 | X           |            | X                     |
| N° 3 : ROC en % de CA        | 7%                                       | X                 |                 | X           |            | X                     |
| N° 4 : ROACE en %            | 8%                                       | X                 |                 | X           |            | X                     |
| N° 5 : Ratio de gearing      | 6%                                       | X                 |                 | X           |            | X                     |
| N° 6 : Objectifs qualitatifs | 9%                                       |                   | X               |             | X          | X                     |
| N° 7 : RSE                   | 14%                                      |                   | X               | X           | X          | X                     |

**TOTAL MAXIMUM GLOBAL 65%**

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil a fixé les méthodes d'évaluation suivantes :

- **les parts de marché** : Ce critère est évalué au regard des statistiques fournies par des associations professionnelles internationales. Ce critère se décompose en 5 sous-critères. Les objectifs de parts de marché sont définis par types de machines/gammes produits, par segments de marchés et zones géographiques;
- **le Résultat Opérationnel Courant (ROC) en valeur**. Le ROC est constitué par le chiffre d'affaires, le coût des ventes, les frais de recherche et développement, les frais commerciaux et marketing, les frais administratifs, les autres produits et charges d'exploitation et les charges et produits sur éléments courants ;
- **le Résultat Opérationnel Courant (ROC) en pourcentage**. Le ROC en pourcentage désigne le résultat opérationnel courant en pourcentage du chiffre d'affaires en divisant le ROC de l'exercice par le chiffre d'affaire de l'exercice ;
- **la rentabilité des capitaux employés ("Return on Average Capital Employed" - ROACE)**. Le ROACE désigne la rentabilité des capitaux employés calculé en faisant le ratio des résultats opérationnels courants par la moyenne des capitaux employés des 3 situations financières de décembre N-1, juin N et décembre N ;
- **le gearing**. Correspond au ratio à fin décembre dette nette divisée par le montant des capitaux propres, hors engagements de location IFRS16. Pour les besoins de calcul de ce critère il sera retenu des données à périmètre et taux de change constants et hors modification(s) éventuelle(s) des normes IFRS ;
- **le critère qualitatif**. Ce critère se décompose en 6 sous-critères permettant de définir les gammes de produits et services à développer, le déploiement de leviers de performance, l'accélération du développement commercial dans certaines zones géographiques, et la réalisation d'études stratégiques définies ;
- **la Responsabilité Sociétale de l'Entreprises (RSE)**. Ce critère a été décomposé de la manière suivante : des objectifs quantitatifs représentant 9% de la rémunération fixe et des objectifs qualitatifs représentant 5% de la rémunération fixe annuelle;

Les objectifs des critères (ou sous-critères) ci-dessus mentionnés, pour l'exercice concerné, ont été préétablis et définis par le Conseil d'administration du 3 mars 2020 sur proposition du Comité des rémunérations, mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

La rémunération variable annuelle contribue aux objectifs de la politique de rémunération de la façon suivante : elle permet d'être cohérente et alignée avec les pratiques de marché, d'instaurer des mécanismes de sous-performances et de sur-performances et de fixer des objectifs cibles qui soient atteignables.

**programme d'incitation à long terme "Phantom Shares"** : Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, met en place au bénéfice du Directeur général un plan de Phantom Shares (mécanisme d'attribution de la valeur des actions en fonction de la performance annuelle du résultat net par action) par lequel ce dernier pourra percevoir une prime annuelle dont le montant sera déterminé selon des conditions d'attribution définies par le Conseil d'Administration (critère financier et critère de présence), étant précisé que le nombre de Phantom Shares attribuées au Directeur général sera déterminé selon un critère relatif au bénéfice par action (EPS) et attribués en deux tranches sous réserve de l'atteinte d'objectifs prédéterminés par le Conseil d'administration. Le nombre maximum de Phantom Shares pouvant être attribué au Directeur général est limité à 15 500 et se décompose comme suit : une première tranche dite de performance limitée à 12.500 et une seconde tranche dite de superperformance limitée à 3 000.

Chacune des Phantom Shares attribuées au Directeur général est convertie sur la base de la moyenne simple des cours de bourse de l'action Manitou constatés à la clôture des 20 derniers jours précédant la date de la réunion du Conseil d'administration arrêtant les comptes de l'exercice concerné et les 20 jours suivants cette date.

L'objectif de performance de ce critère pour l'exercice concerné a été préétabli et défini par le Conseil d'administration du 3 mars 2020 sur proposition du Comité des rémunérations, mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

## RÉMUNÉRATIONS EXCEPTIONNELLES

Le Conseil peut décider, sur proposition du comité des rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général au regard de circonstances très particulières telles que notamment la réalisation d'une opération majeure pour la société ou le groupe.

## ENGAGEMENTS

Le Directeur général bénéficie des engagements suivants :

| Engagements pris par la société ou par une société contrôlée ou contrôlante  | Caractéristiques principales  | Critères conditionnant l'attribution  | Conditions de résiliation  |
|--|---|---|--|
| Indemnités de rupture en cas de départ   | <p>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. Le montant de l'indemnité de rupture correspondrait à 200 % de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle (hors plan de Phantom Shares) attribuée au titre de l'exercice précédent celui au cours duquel la révocation ou le non-renouvellement est intervenu, sous réserve que les critères déclenchant le versement de cette indemnité soient remplis. Toutefois, dans l'hypothèse où l'indemnité de rupture serait due, celle-ci serait ajustée selon la mise en œuvre par le Conseil d'administration de l'engagement de non-concurrence et notamment, en cas de mise en œuvre et de paiement de cet engagement de non concurrence, le montant de l'indemnité de rupture serait diminué du montant effectivement versé au Directeur général au titre de l'indemnité de non-concurrence,</p> <p>Date de soumission à l'AG : 13/06/2019 (résolution n° 12)</p> <p>N° de résolution dans le cadre de la procédure des conventions réglementées : 4<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 14 juin 2018</p> | <p>Les critères permettant le déclenchement du versement de l'Indemnité de Rupture (« Critères IR ») seront appréciés au regard des performances du Directeur général, qui sont mesurées par application des mêmes critères quantitatifs et qualitatifs que ceux retenus pour le calcul de sa Rémunération Variable.</p> <p>Les Critères IR et donc la condition de versement de l'Indemnité de Rupture seraient remplis dès lors que le Directeur général aurait perçu, au titre de l'ensemble des exercices allant de 2014 à celui précédant l'exercice au cours duquel interviendrait la cessation du mandat social, au moins 60 % de la moyenne arithmétique des montants maximums potentiels de sa rémunération variable annuelle.</p> | <p>L'indemnité ne sera pas due en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de faute lourde du Directeur général;</li> <li>- de démission du Directeur général en cours de mandat social;</li> <li>- de non-renouvellement du Mandat Social alors que le Conseil d'administration aurait formulé par écrit une offre pour un nouveau mandat dans des termes et conditions en amélioration significative par rapport à l'ensemble des conditions du présent mandat et que le Directeur général la refuserait.</li> </ul> |
| Indemnité de non-concurrence   | <p>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 il percevra une indemnité mensuelle 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.</p> <p>Le versement de cette indemnité est exclu dès lors que son bénéficiaire fait valoir ses droits à la retraite</p> <p>Date de soumission à l'AG : 13/06/2019 (résolution n° 12)</p> <p>N° de résolution dans le cadre de la procédure des conventions réglementées : 4<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 14 juin 2018</p>   | NA  | <p>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.</p> <p>La société sera libérée de son obligation de verser l'indemnité de non-concurrence en cas de violation de l'engagement de non-concurrence par le Directeur général.</p>   |
| Engagements de retraite à prestations définies   | Néant   | Néant   | Néant  |
| Engagements de retraite à cotisations définies   | Néant   | NA  | Néant  |
| Autres engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci | Néant   | Néant   | Néant  |

## AVANTAGES DE TOUTE NATURE

Le Directeur général bénéficie des avantages de toute nature suivants :

- la prise en charge des frais de transport entre Angers/Nantes et son domicile ;
- 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) ;
- retraite : Le Directeur général bénéficie du régime de retraite et prévoyance dont bénéficient les cadres de la société ;
- voiture : Le Directeur général bénéficie de la prise en charge des frais d'un véhicule ;
- assurance Responsabilité Civile des Mandataires Sociaux dont bénéficie l'ensemble des personnes concernées du groupe.

### TOUT AUTRE ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION ATTRIBUABLE EN RAISON DU MANDAT :

Néant

Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variables et, le cas échéant, exceptionnelles attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature du Directeur général versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre dudit exercice. (vote ex post).

### 5.2.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

La politique de rémunération fixée par le Conseil sur recommandation du Comité des rémunérations est la suivante :

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent lui être accordés en raison du mandat concerné sont les suivants :

- rémunération fixe annuelle : Le président perçoit au titre de ses fonctions une rémunération fixe annuelle, déterminée sur recommandation du Comité des rémunérations et en tenant compte notamment des pratiques de marché ;
- rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil ;

- avantages de toute nature : un véhicule de fonction.

Sous réserve de la prise en compte des éléments mentionnés ci-avant, la politique de rémunération de la présidente du Conseil d'administration fixée lors de la précédente Assemblée n'a pas lieu d'être amendée.

### 5.2.1.3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée générale du 17 décembre 2009 a fixé dans sa 15<sup>e</sup> résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme globale fixe annuelle de 600 000 euros valable jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les règles de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux membres du Conseil ont été fixées par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations et tenant compte des règles prévues par le règlement intérieur. Ces règles sont les suivantes :

- les administrateurs ne perçoivent pas de rémunérations fixes mais uniquement des rémunérations variables attribuées en fonction de la présence et des travaux réalisés ;

- pour les administrateurs nommés par l'Assemblée générale, la rémunération tient compte de la participation effective aux travaux et réunions (i) du Conseil d'administration, (ii) des comités spécialisés (hors comité de développement) ainsi (iii) que dans le cadre d'interventions spéciales décidées préalablement par le Conseil d'administration ;

- les administrateurs représentant les salariés peuvent se voir attribuer une rémunération fixe annuelle.

Le Conseil pourra fixer également la rémunération des administrateurs participant à d'éventuels comités ad hoc pour des missions spécifiques sur mandat du Conseil (article L 225-46 du Code de commerce).

Les membres du Conseil peuvent bénéficier des avantages suivants : formation continue et assurance responsabilité civile des mandataires sociaux.

### 5.2.1.4. INFORMATIONS SUR LES MANDATS ET CONTRATS DE TRAVAIL ET/OU DE PRESTATIONS DE SERVICES DES MANDATAIRES SOCIAUX PASSÉS AVEC LA SOCIÉTÉ

Le tableau ci-dessous indique la durée du ou des mandats des mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables :

| Mandataires de la Société | Mandat(s) exercé(s)             | Durée de ou des mandats   | Contrat de travail conclu avec la société (préciser sa durée) | Contrat de prestations de services passés avec la Société (préciser sa durée) | Périodes de préavis | Conditions de révocation ou de résiliation  |
|---------------------------|---------------------------------|---|---|---|---------------------|---|
| Michel Denis              | Directeur général               | A l'issue de l'AG tenue en 2022 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 | Non   | Non   | N/A                 | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence<br>Conditions de départ (voir section 5.2.1.2) |
| Jacqueline Himsworth      | Présidente<br>Membre du Conseil | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A                 | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence  |

| Mandataires de la Société | Mandat(s) exercé(s)                        | Durée de ou des mandats   | Contrat de travail conclu avec la société (préciser sa durée) | Contrat de prestations de services passés avec la Société (préciser sa durée) | Périodes de préavis                            | Conditions de révocation ou de résiliation                       |
|---------------------------|--|---|---|---|--|--|
| Dominique Bamas           | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2023 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Emilie Braud              | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Marcel-Claude Braud       | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Sébastien Braud           | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Cécile Helme-Guizon       | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Christopher Himsworth     | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Gordon Himsworth          | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Carole Lajous             | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Stéphane Renaud           | Membre du Conseil (administrateur salarié) | 10/09/2021  | Oui   | Non   | Préavis de 2 mois pour les fonctions salariées | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |
| Pierre-Henri Ricaud       | Membre du Conseil                          | A l'issue de l'AG tenue en 2023 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 | Non   | Non   | N/A  | Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence |

## 5.2.2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES ATTRIBUÉS AUX MANDATAIRES SOCIAUX POUR 2019 (VOTE EX-POST GLOBAL)

En application des dispositions prévues par l'article L225-37-3 du Code de Commerce, le montant total des rémunérations et des avantages sociaux versés à chaque mandataire social durant l'exercice est détaillé ci-dessous.

Conformément au code MiddleNext, le niveau de rémunération des dirigeants se fonde sur les 7 principes suivants : exhaustivité, équilibre, benchmark, cohérence, lisibilité, mesure et transparence.

Il est précisé que la rémunération totale de chaque mandataire social respecte la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 13 juin 2019 dans ses 13<sup>e</sup> (président du Conseil d'administration) et 14<sup>e</sup> (Directeur général) résolutions.

### RÉMUNÉRATION DE JACQUELINE HIMSWORTH, PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À JACQUELINE HIMSWORTH (TABLEAU 1 NOMENCLATURE AMF)

| en euros  | Exercice 2018  | Exercice 2019  |
|---|----------------|----------------|
| Rémunérations attribuée au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)                            | 203 790        | 195 138        |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)                |                |                |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6) |                |                |
| Valorisation des autres plans de rémunération de long terme   |                |                |
| <b>TOTAL</b>  | <b>203 790</b> | <b>195 138</b> |

#### RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES À JACQUELINE HIMSWORTH (TABLEAU 2 NOMENCLATURE AMF)

| en euros   | Exercice 2018      |                 | Exercice 2019      |                 |
|--|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
|  | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe                                    | 150 000            | 150 000         | 152 500            | 152 500         |
| Rémunération variable annuelle                       |                    |                 |                    |                 |
| Rémunération exceptionnelle                          |                    |                 |                    |                 |
| Rémunération allouée en qualité de membre du conseil | 39 000             | 42 000          | 30 000             | 39 000          |
| Avantages en nature                                  | 2 790              | 2 790           | 3 348              | 3 348           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>191 790</b>     | <b>194 790</b>  | <b>185 848</b>     | <b>194 848</b>  |

#### OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À JACQUELINE HIMSWORTH (TABLEAU 4 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a eu aucun plan de stocks option et d'actions gratuites attribué au cours de l'exercice.

#### OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR JACQUELINE HIMSWORTH (TABLEAU 5 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a aucun plan de stocks option et d'actions gratuites en cours.

#### ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES À JACQUELINE HIMSWORTH (TABLEAU 5 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a eu aucun plan d'actions de performance attribué au cours de l'exercice.

#### ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES POUR JACQUELINE HIMSWORTH

Il n'y a aucun plan d'actions de performance en cours.

#### CONTRAT DE DE TRAVAIL / MANDAT SOCIAL (TABLEAU 11 NOMENCLATURE AMF)

|   | Contrat de travail |     | Régime de retraite supplémentaire |     | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions |     | Indemnité relatives à une clause de non concurrence |     |
|---|--------------------|-----|-----------------------------------|-----|---|-----|---|-----|
|   | Oui                | Non | Oui                               | Non | Oui   | Non | Oui   | Non |
| <b>Jacqueline Himsworth</b><br>Président du Conseil d'administration<br>Date de début de mandat : 8 juin 2017<br>Date de fin de mandat : Assemblée générale 2021 statuant sur les résultats arrêtés au 31 décembre 2020 |                    | X   |                                   | X   |   | X   |   | X   |

# ÉTAT RÉCAPITULATIF DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DE MICHEL DENIS, DIRECTEUR GÉNÉRAL

**TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À MICHEL DENIS (TABLEAU 1 NOMENCLATURE AMF)**

|  |   |                  | en euros         |  |
|--|---|------------------|------------------|--|
|  | Michel Denis, Directeur général   | Exercice 2018    | Exercice 2019    |  |
|  | Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)                           | 1 393 647        | 1 083 805        |  |
|  | Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)                |                  |                  |  |
|  | Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6) |                  |                  |  |
|  | Valorisation des autres plans de rémunération de long terme   |                  |                  |  |
|  | <b>TOTAL</b>  | <b>1 393 647</b> | <b>1 083 805</b> |  |

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES À MICHEL DENIS (TABLEAU 2 NOMENCLATURE AMF)**

|   | en euros     | Exercice 2018      |                  | Exercice 2019      |                  |
|---|--------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
|   |              | Montants attribués | Montants versés  | Montants attribués | Montants versés  |
| Michel Denis, Directeur général                                     |              |                    |                  |                    |                  |
| Rémunération fixe   | 600 000      | 600 000            | 609 000          | 609 000            | 609 000          |
| Rémunération variable annuelle <sup>(1)(2)</sup>                    | 718 000      | 445 280            | 362 528          | 748 714            | 748 714          |
| Rémunération exceptionnelle   | 44 000       |                    | 80 000           | 44 000             | 44 000           |
| Rémunération allouée en qualité de membre du conseil <sup>(3)</sup> |              |                    |                  |                    |                  |
| Avantages en nature   | 31 647       | 35 146             | 32 277           | 32 277             | 32 277           |
|   | <b>TOTAL</b> | <b>1 393 647</b>   | <b>1 080 426</b> | <b>1 083 805</b>   | <b>1 433 991</b> |

<sup>(1)</sup> Au titre de l'exercice 2019, la rémunération variable attribuée représente 73 % de la rémunération fixe (115 % en 2018)

<sup>(2)</sup> Au titre de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2019, les critères d'attribution sont basés sur le résultat opérationnel courant du groupe, les parts de marché, la dette nette, la rentabilité des capitaux propres et des critères qualitatifs. Au 31 décembre 2019 la rémunération variable attribuée comprend une provision de 247 K euros (372 K euros en 2018) payée sous forme de Phantom Shares en 2020. Cette prime annuelle est déterminée selon un critère relatif au bénéfice par action. Voir section 5.2.1.1 du présent chapitre et la note 6.4 de l'annexe aux comptes consolidés (section 7.1).

<sup>(3)</sup> Le Directeur général bénéficie d'une couverture assurance chômage.

## OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À MICHEL DENIS (TABLEAU 4 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a eu aucun plan de stocks option et d'actions gratuites attribué au cours de l'exercice.

## OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR MICHEL DENIS (TABLEAU 5 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a aucun plan de stocks option et d'actions gratuites en cours.

## ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES À MICHEL DENIS (TABLEAU 5 NOMENCLATURE AMF)

Il n'y a eu aucun plan d'actions de performance attribué au cours de l'exercice.

## ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES POUR MICHEL DENIS

Il n'y a aucun plan d'actions de performance en cours.

## CONTRAT DE TRAVAIL / MANDAT SOCIAL (TABLEAU 11 NOMENCLATURE AMF)

|   | Contrat de travail |     | Régime de retraite supplémentaire |     | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions |     | Indemnité relatives à une clause de non concurrence |     |
|---|--------------------|-----|-----------------------------------|-----|---|-----|---|-----|
|   | Oui                | Non | Oui                               | Non | Oui   | Non | Oui   | Non |
| Michel Denis<br>Directeur général<br>Date de début de mandat : 13 janvier 2014, renouvelé le 5 décembre 2017.<br>Date de fin de mandat : Assemblée générale 2022 statuant sur les résultats arrêtés au 31 décembre 2021 |                    | X   |                                   | X   | X*  |     | X**   |     |

\* 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. Pour le montant de l'indemnité de rupture, voir section 5.2.1.1 du présent chapitre.

\*\* Le Directeur général sera tenu de respecter l'obligation de non-concurrence pendant une période de douze mois suivant la fin de son mandat, voir section 5.2.1.1 du présent chapitre.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

TABLEAU DES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX (TABLEAU 3 NOMENCLATURE AMF)

|  |   | Exercice 2018      |                 | Exercice 2019      |                 |
|--|---|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
|  |   | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Jacqueline Himsworth   | Rémunération allouée au titre de Présidente du d'administration Manitou BF                        | 152 790            | 152 790         | 155 848            | 155 848         |
|  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 39 000             | 42 000          | 30 000             | 39 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Dominique Bamas  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 48 000             | 64 500          | 39 000             | 48 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Emilie Braud   | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 54 000             | 45 000          | 42 000             | 54 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Marcel-Claude Braud  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 36 000             | 42 000          | 30 000             | 36 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Sébastien Braud  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 42 000             | 54 000          | 36 000             | 42 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Cécile Helme-Guizon  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 51 000             | 45 000          | 51 000             | 51 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Christopher Himsworth  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 48 000             | 51 000          | 39 000             | 48 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Gordon Himsworth   | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 69 000             | 54 000          | 57 000             | 69 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Carole Lajous  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 33 000             | 48 000          | 33 000             | 33 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
| Stéphane Renaud (administrateur représentant les salariés depuis le 10 septembre 2018) | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration Manitou BF          | 0                  | 0               | 0                  | 0               |
|  | Autres rémunérations*   | N/C                | N/C             | N/C                | N/C             |
| Pierre-Henri Ricaud  | Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil d'administration de Manitou BF       | 63 000             | 63 000          | 57 000             | 63 000          |
|  | Autres rémunérations  |                    |                 |                    |                 |
|  | <b>TOTAL</b>  | <b>635 790</b>     | <b>661 290</b>  | <b>569 848</b>     | <b>638 848</b>  |
|  | Dont Rémunération allouée au titre de la présidence du Conseil d'administration Manitou BF        | 152 790            | 152 790         | 155 848            | 155 848         |
|  | Dont rémunération allouée au titre des mandats des membres du Conseil d'administration Manitou BF | 483 000            | 508 500         | 414 000            | 483 000         |

\* Le salaire versé à l'administrateur représentant les salariés actionnaires n'est pas communiqué.

## RATIOS D'ÉQUITÉ

|  | Jacqueline Himsworth<br>Président du Conseil<br>d'administration * | Marcel Braud<br>Président du Conseil<br>d'administration * | Michel Denis<br>Directeur général |
|--|--|--|-----------------------------------|
| <b>2019</b>                                    |  |  |                                   |
| Ratio avec rémunération moyenne des salariés   | 3,97   |  | 23,11                             |
| Ratio avec rémunération médiane des salariés   | 4,48   |  | 26,07                             |
| <b>2018</b>                                    |  |  |                                   |
| Ratio avec rémunération moyenne des salariés   | 4,34   |  | 29,67                             |
| Ratio avec rémunération médiane des salariés   | 4,93   |  | 33,71                             |
| <b>2017</b>                                    |  |  |                                   |
| Ratio avec rémunération moyenne des salariés*  | 3,83   | 4,01   | 18,64                             |
| Ratio avec rémunération médiane des salariés * | 4,36   | 4,56   | 21,20                             |
| <b>2016</b>                                    |  |  |                                   |
| Ratio avec rémunération moyenne des salariés   |  | 4,07   | 18,29                             |
| Ratio avec rémunération médiane des salariés   |  | 4,65   | 20,91                             |
| <b>2015</b>                                    |  |  |                                   |
| Ratio avec rémunération moyenne des salariés   |  | 4,15   | 16,80                             |
| Ratio avec rémunération médiane des salariés   |  | 4,60   | 18,4                              |

\* Jacqueline Himsworth est présidente du Conseil d'administration depuis le 8 juin 2017, en remplacement de Marcel Braud. Pour l'année 2017, les données pour Jacqueline Himsworth et Marcel Braud ont été recalculées sur une base annuelle afin d'assurer la cohérence des informations.

## 5.2.3. ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AU DIRECTEUR GÉNÉRAL (VOTE EX-POST INDIVIDUEL)

### ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2019 AU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les éléments fixes, variables ou exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2019 à Michel Denis, Directeur général, seront soumis au vote de l'Assemblée générale devant approuver les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2019. La politique de rémunération 2019 a été approuvée par l'Assemblée générale du 13 juin 2019.

| Éléments de la rémunération soumis au vote  | Montants versés au cours de l'exercice écoulé | Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable | Présentation   |
|---|---|--|--|
| Rémunération fixe 2019  | 609 000 €                                     | 609 000 €  | Voir note 5.2.1.1 sur la politique de rémunération   |
| Rémunération variable annuelle 2019   | 180 000 €*                                    | 0 €**  | Bonus « ROP », basé sur le résultat opérationnel du groupe non atteint                                 |
|   | 166 799 €* <sup>*</sup>                       | 115 101 €**  | Bonus « multicritère » fixés sur des critères de performance financière et commerciale atteints à 29 % |
| Rémunération variable annuelle «Phantom Shares» 2019                                    | 401 915 €* <sup>*</sup>                       | 247 427 €**  | Bonus basé sur le résultat par action du groupe atteint à 100 %  |
| Rémunération variable pluriannuelle   | Néant   | Néant  | Néant  |
| Rémunération exceptionnelle   | 44 000 €* <sup>*</sup>                        | 80 000 €**   | Voir ci-dessous et note 5.2.1.1 sur la politique de rémunération                                       |
| Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme (BSA...) | Néant   | Néant  |  |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur  | Néant   | Néant  | Néant  |
| Avantages de toute nature   | 32 277 €***                                   | 32 277 €***  | Assurance chômage et voiture   |
| Indemnité de départ   | Néant   | Néant  | Aucun montant n'est soumis au vote   |
| Retraite supplémentaire   | Néant   | Néant  | Néant  |

\* Montant attribué au titre de l'exercice 2018 et versé en 2019. Le versement a déjà été approuvé lors de l'Assemblée générale du 13 juin 2019

\*\* Montant attribué au titre de l'exercice 2019 et payable en 2020, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale

\*\*\* Valorisation comptable

La proposition d'indemnité exceptionnelle est justifiée par :

- une année 2019 record dans l'histoire du groupe après plusieurs années de croissance,
- un taux de croissance annuel moyen sur la période 2014-2019 de tous les principaux indicateurs économiques et financiers du groupe autour de 20%.

Ces résultats démontrent la qualité de leadership et de vision stratégique du Directeur général sur une longue période.

### ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2019 AU PRÉSIDENT

Les éléments fixes, variables ou exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2019 à Jacqueline Himsworth, présidente du Conseil d'administration, seront soumis au vote de l'Assemblée générale devant approuver les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2019.

| Éléments de la rémunération soumis au vote  | Montants versés au cours de l'exercice écoulé | Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable | Présentation  |
|---|---|--|---|
| Rémunération fixe 2019  | 152 500 €                                     | 152 500 €  | Voir note 5.2.1.2. sur la politique de rémunération |
| Rémunération variable annuelle 2019   | Néant   | Néant  | Néant   |
| Rémunération variable pluriannuelle   | Néant   | Néant  | Néant   |
| Rémunération exceptionnelle   | Néant   | Néant  | Néant   |
| Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme (BSA...) | Néant   | Néant  | Néant   |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur  | 39 000 €                                      | 30 000 €   | Voir note 5.2.1.2. sur la politique de rémunération |
| Avantages de toute nature   | 3 348 €* <sup>*</sup>                         | 3 348 €* <sup>*</sup>  | Voiture   |
| Indemnité de départ   | Néant   | Néant  | Néant   |
| Retraite supplémentaire   | Néant   | Néant  | Néant   |

\* Valorisation comptable

## 5.3. MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Ces éléments sont définis à l'article 19 des statuts de la société. Aux termes des statuts : tout actionnaire a le droit de participer aux Assemblées générales dans les conditions fixées par la loi.

Un actionnaire peut se faire représenter par toute personne physique ou morale de son choix. La notification de la désignation et de la révocation peut être faite par voie électronique.

Les actionnaires peuvent, dans les conditions fixées par la loi et les règlements, adresser leur formulaire de procuration et de vote par correspondance concernant toute Assemblée générale, soit sous forme papier, soit par télétransmission.

Deux membres du comité social et économique, désignés par ce comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniques et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou, le cas échéant, les personnes mentionnées aux articles L. 2312-74 et L. 2312-75 du Code du travail, peuvent assister aux Assemblées générales.

Le Conseil d'administration du 15 avril 2020 a décidé que, dans le contexte de l'épidémie du Covid-19 et de lutte contre sa propagation, et conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020 portant notamment adaptation des règles de délibération des assemblées générales prise par le Gouvernement français, l'Assemblée générale du 18 juin 2020 se tiendra à « huis clos », hors la présence des actionnaires et des autres personnes ayant le droit d'y participer, que ce soit physiquement ou par conférence téléphonique ou audiovisuelle.

Les actionnaires sont informés de cette modalité de tenue de l'assemblée ainsi que des modalités de vote dans le cadre de l'avis de réunion qui sera publié dans les délais réglementaires.