

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2020

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020, telle qu'exposée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise au paragraphe 5.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2019 et reproduite ci-après, a été approuvée par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 18 juin 2020 dans ses huitième, neuvième et dixième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

Résolution n°:	Résolutions à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstention	%
8° résolution	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration.	34 208 332	99,14 %	298 213	0,86 %	300	-
9° résolution	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général.	30 916 917	89,60 %	3 589 628	10,40 %	300	-
10° résolution	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs.	34 497 261	99,97 %	9 284	0,03 %	300	-

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(présentée dans la section 5.2.1 du Document d'Enregistrement Universel - URD 2019)

Sur recommandation du Comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 14e 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.



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^e 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. 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"> - de faute lourde du Directeur général; - de démission du Directeur général en cours de mandat social; - 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.
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^e 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).

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.

3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée générale du 17 décembre 2009 a fixé dans sa 15e 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 fixés 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.