

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2021
Application des articles L. 22-10-8 I et R. 225-29-1 IV DU CODE DE COMMERCE**ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 17 JUIN 2021**

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2021 telle que présentée dans le Rapport de Gouvernement d'Entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020 à la section 5.2.1 et plus particulièrement aux paragraphes 5.2.1.1, 5.2.1.2 et 5.2.1.3 et reproduites en annexe, a été approuvée sans modifications par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 17 juin 2021 dans ses seizième, dix-septième et dix-huitième résolutions à caractère ordinaire. Le résultat des votes pour chacune de ces résolutions sont les suivants:

N° résolution	Objet de la résolution	Pour		Contre		Abstentions	
		Votes	%	Votes	%	Votes	%
16	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration	34 842 887	98.8	422 383	1.20	0	0
17	Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	30 987 234	87.87	4 278 036	12.13	0	0
18	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	35 211 962	99.85	53 308	0,15	0	0

ANNEXE - POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(TELLE PRÉSENTÉE DANS LE RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE FIGURANT DANS LE DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL - URD 2020)

Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2002

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 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 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 sont réalisées 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 les concernant sur les points relatifs à 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 n'a fait l'objet d'aucune modification substantielle par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 18 juin 2020.

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. 22-10-8 du Code de commerce concernant l'ensemble des éléments de rémunération variable (en ce inclus ceux du programme d'incitation à long terme des Phantom Shares). 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, sur recommandation 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 correspondant à cette partie multicritères pouvant être versée 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 dans la limite de 150 %;
- 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 sept 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 2021 :

Critères	% de la rémunération fixe annuelle brute	Nature du critère				Stratégie commerciale
		Financier	Extra-financier	Quantitatif	Qualitatif	
N° 1 Part de marché	14 % ⁽¹⁾		X	X		Renforcer ou défendre les parts de marché du groupe
N° 2 ROC en valeur	6 % ⁽¹⁾	X				Donner au groupe les moyens de ses ambitions
N° 3 ROC en % de CA	6 % ⁽¹⁾	X				Établir un développement commercial rentable
N° 4 ROACE	6 % ⁽¹⁾	X				Maintenir des équilibres financiers permettant les développements futurs
N° 5 Ratio de Gearing	6 % ⁽¹⁾	X				Maintenir les moyens de financer l'activité future
N° 6 Objectifs Qualitatifs	12 % ⁽¹⁾		X		X	
N° 7 RSE	15 % ⁽¹⁾		X	X	X	Piloter la transition écologique vers un modèle économique durable
Total maximum global	65 %					

⁽¹⁾ % de la rémunération fixe, sur la base d'une atteinte de la cible du critère à 100 %.

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 cinq sous-critères. Les objectifs de parts de marché sont définis par type de machines/gamme produits, par segment de marché et zone géographique ;
- 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'affaires de l'exercice ;
- la rentabilité des capitaux employés (« Return on Average Capital Employed » - ROACE) : Le ROACE désigne la rentabilité des capitaux employés calculée en faisant le ratio des résultats opérationnels courants par la moyenne des capitaux employés des trois 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 se décompose en trois sous-critères permettant le déploiement de leviers de performance et l'accélération du développement commercial dans certaines zones ;
- la Responsabilité Sociétale de l'Entreprises (RSE) a été décomposée de la manière suivante : sept objectifs quantitatifs représentant 8 % de la rémunération fixe et 4 objectifs qualitatifs représentant 7 % de la rémunération fixe annuelle.

Les objectifs des critères (ou sous-critères) ci-dessus mentionnés, pour l'exercice concerné et les niveaux de réalisation attendus, ont été préétablis et définis par le Conseil d'administration du 4 mars 2021 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-performance et de sur-performance 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 (« Earning Per Share » « EPS ») et selon des fourchettes de performance fixées par le Conseil d'administration. Le nombre de Phantom Shares pouvant être attribuées au Directeur général est de 0 à 15 500, 15 500 étant le maximum. Les niveaux de Phantom Shares attribuables en fonction de ces fourchettes d'EPS sont de 0, 3 100, 12 400 et 15 500.

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 suivant cette date.

Les objectifs de performance de ce critère pour l'exercice concerné ont été préétablis et définis par le Conseil d'administration du 4 mars 2021 sur proposition du Conseil 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
Indemnité 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 : 18/06/2020 (résolution n°9)</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"> ▪ 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 : 18/06/2020 (résolution n°9)</p>		
Engagements de retraite à prestations définies	Néant	Néant	Néant
Engagements de retraite à cotisations définies	Néant	N/A	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	Néant	Néant	Néant

fonctions, ou postérieurement à celles-ci

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 prévoyance dont bénéficie 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 concernée du groupe.

TOUT AUTRE ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION ATTRIBUABLE EN RAISON DU MANDAT :

Néant

Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle attribués au titre de l'exercice écoulé est conditionné par 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 individuel).

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 être accordés au Président du Conseil 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 pratique de marché,
- rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil,
- avantages de toute nature : un véhicule de fonction.

5.2.1.3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée générale du 17 décembre 2009 a fixé dans sa 15^e 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 nommés par l'Assemblée ne perçoivent pas de part fixe mais uniquement une part variable attribuée en fonction de la présence et des travaux réalisés,
- pour les administrateurs nommés par l'Assemblée générale, cette part variable 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 un montant fixe annuel.

Le Conseil pourra fixer également la rémunération des administrateurs auxquels des missions spécifiques seraient confiées par le Conseil dans les conditions fixées par la réglementation (article L. 225-46 du Code de commerce).

Les membres du Conseil peuvent bénéficier d'une assurance responsabilité civile des mandataires sociaux.