



**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2025**  
**APPLICATION DES ARTICLES L. 22-10-8 I ET R.22-10-14 DU CODE DE COMMERCE**

**ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 12 JUIN 2025**

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 telle que présentée dans le Rapport de Gouvernement d'Entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2024 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 modification par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 12 juin 2025 dans ses treizième, quatorzième et quinzième 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	%
13	Approbation de la politique de rémunération de la Présidente du Conseil d'administration	29 049 747	84,40%	5 368 477	15,60 %	493	-
14	Approbation de la politique de rémunération du Directeur général	18 778 822	87,44%	2 697 441	12,56 %	12 942 454	-
15	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	33 990 469	99,62%	129 333	0,38%	298 915	-

# 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 2024)

*Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2024*

## 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 Président du Conseil d'administration et le Directeur général ne peuvent 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. Par rapport à celle approuvée par l'Assemblée générale ordinaire du 13 juin 2024 dans sa 11e résolution, la terminologie de la rémunération variable complémentaire (désormais appelée « Surperformance de Rémunération Variable ») est clarifiée, le quantum de la rémunération variable annuelle complémentaire (« Complément de Rémunération Variable ») due au titre de l'exercice écoulé est modifié et, la nature de rémunération variable liée au Programme d'incitation « Phantom Shares » du Directeur Général est clarifiée dans le cadre de la présente politique de rémunération. Pour élaborer cette politique modifiée, le Comité des rémunérations et le Conseil ont examiné les résultats de votes de la dernière assemblée sur ladite politique de rémunération (84.12% de votes favorables) et sur le Say on Pay Ext post global (92.55% des votes favorables). 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 des « Phantom Shares »). Le Conseil statuera sur recommandation 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 Président du Conseil d'administration et le Directeur général 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 pour 2025 :

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, en tenant compte des forts niveaux d'inflation, de l'évolution des salaires des employés du groupe et notamment des pratiques de marché observées sur un panel de sociétés comparables.

Elle a été fixée à 856 000 euros pour 2025. 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 de base dont les critères reposent sur des éléments relatifs à la performance financière, commerciale, environnementale et sociétale du groupe (« Rémunération Variable »), telle que ci-après décrite ;
- une « Surperformance de Rémunération Variable », telle que ci-après décrite.

##### RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le Directeur général pourra percevoir au titre de ses fonctions une rémunération variable annuelle de base dont les critères reposent sur des éléments relatifs à la performance financière, commerciale, environnementale et sociétale du groupe (« Rémunération Variable »), telle que ci-après décrite ;

Le montant maximum global de la Rémunération Variable pouvant être versée au Directeur général (« Rémunération Variable Cible ») est déterminé sur recommandation du Comité des rémunérations, en tenant compte notamment des pratiques de marché observées sur un panel de sociétés comparables.

Elle a été fixée à 454 750 euros pour 2025, soit 53.13% de la rémunération fixe.

Les critères de la Rémunération Variable sont basés sur : (i) les parts de marché, (ii) le résultat opérationnel courant (ROC) en pourcentage, (iii) la politique Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) de la société et (iv) le besoin en fond de roulement (BFR) de la société.

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 Variable auquel chacun des critères pris individuellement donne droit (sur la base d'une atteinte de 100 % de la cible du critère) :

Critères	% de la Rémunération Variable Cible	Nature du critère				Stratégie commerciale
		Financier	Extra-financier	Quantitatif	Qualitatif	
N° 1 parts de marché	23,37 %		X	X		Renforcer ou défendre les parts de marché du groupe
N° 2 ROC en % de CA	37,38 %	X		X		Établir un développement commercial rentable
N° 3 RSE	32,71 %		X	X	X	Piloter la transition écologique vers un modèle économique durable
N°4 BFR	6,54%	X		X		Piloter l'équilibre bilanciel du Groupe

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 maximum. Les objectifs de parts de marché sont définis par type de machines/gamme de produits, par segment de marché et zone géographique ;
- le résultat opérationnel courant (ROC) consolidé en pourcentage : 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 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 responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est décomposée en six sous-critères maximum, alignés sur les principaux objectifs RSE de la société. Ces sous-critères sont définis chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Pour 2025, ces sous-critères sont la réduction des émissions de CO2 (scope 1 et 2), le nombre de batteries vendues, le taux de fréquence des accidents du travail, les actions RSE des concessionnaires et le pourcentage d'acier recyclé ;
- le besoin en fond de roulement (BFR) : ce critère est évalué en fonction de la position en fin d'exercice des postes de stocks, de comptes clients et fournisseurs, en pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe de l'année.

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 de manière précise 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 surperformance et de fixer des objectifs cibles qui soient atteignables.

#### SURPERFORMANCE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

En cas de surperformance, basée sur l'atteinte ou non de deux niveaux d'« Earning Per Share » (« EPS ») fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations, une surperformance de la

Rémunération variable de 20% ou de 40% sera attribuée (« Superperformance de Rémunération Variable »). L'EPS correspond au bénéfice par action déterminé en divisant le résultat net part du Groupe au titre de l'exercice par le nombre d'actions émises par la société au 31 décembre de chaque année.

#### RÉMUNÉRATION VARIABLE PLURIANNUELLE-PROGRAMME D'INCITATION « PHANTOM SHARES »

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, met en place au bénéfice du Directeur général un plan pluriannuel sur quatre ans de « Phantom Shares » indexant ainsi cette rémunération variable à la valeur de l'action Manitou. Ce mécanisme permet au Directeur général, sous réserve du niveau d'atteinte des conditions, d'acquérir un certain nombre d'actions fantômes à la clôture des exercices fiscaux concernés et de percevoir une somme en numéraire correspondant à la valeur des actions fantômes acquises pour chaque exercice du plan. Les conditions d'attribution des actions fantômes sont définies par le Conseil d'administration (critères financier et de présence), étant précisé que le nombre d'actions fantômes définitivement acquises par le Directeur général sera déterminé selon un critère relatif au bénéfice par action (« Earning Per Share » « EPS ») et selon les seuils de performance fixés par le Conseil d'administration pour les quatre années du plan. Le nombre d'actions fantômes pouvant être acquises par le Directeur général pour chaque exercice du plan varie de 0 à 17 500, 17 500 étant le nombre maximum et 14 500 le nombre cible.

La somme en numéraire perçue par le Directeur général correspondra au nombre d'actions fantômes attribuées au cours de l'exercice fiscal considéré multiplié par la valeur de l'action fantôme attribuées.

La valeur d'une action fantôme attribuée par le Directeur général au titre d'un exercice correspondra à 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 sur proposition du Comité des rémunérations pour chaque exercice considéré du Business Plan New Horizons 2025, mais ne sont pas rendus publics 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.

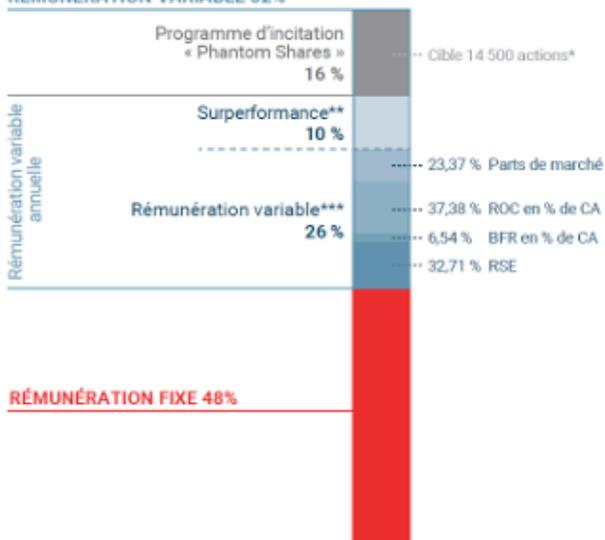
# SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2025

## Éléments constituant la rémunération du Directeur général

Rémunération fixe	✓
Rémunération variable	✓
Surperformance de la rémunération variable	✓
Rémunération pluriannuelle - Programme d'incitation « Phantom Shares »	✓
Rémunération variable long terme	✗
Rémunération exceptionnelle	✓
Indemnité de départ	✓
Indemnité de non concurrence	✓
Retraite à prestations définies	✗
Retraite à cotisations définies	✗
Autres engagements en raison de la cessation ou changement de fonctions	✗
Avantages de toute nature	✓

## Structure de la rémunération

### RÉMUNÉRATION VARIABLE 52%



\*Montant calculé sur une valeur moyenne de l'action estimée à 20 € par action et pour un nombre d'actions cible. Le nombre maximal d'actions pouvant être attribué peut atteindre 17 500 actions.

\*\*Sur la base d'une rémunération maximum de 40 %.

\*\*\*Si atteinte des objectifs à 100 %.

## 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	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) dues au titre de l'exercice précédant 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	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 Annuelle. 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 des quatre	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'indemnité ne sera pas due en cas : 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</li> </ul>

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.

exercices précédant l'exercice au cours duquel interviendrait la cessation du mandat social, au moins 35 % de la moyenne arithmétique des montants maximums potentiels de sa Rémunération Variable Annuelle (hors plan de Phantom Shares).

mandat dans des termes et conditions équivalentes l'ensemble à des conditions du présent mandat et que le Directeur général la refuserait.

Indemnité de non-concurrence	Le Directeur général sera tenu de respecter l'obligation de non-concurrence pendant une période de douze mois suivant la fin de son mandat, en contrepartie de laquelle 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.		Le versement de cette indemnité est exclu dès lors que son bénéficiaire fait valoir ses droits à la retraite.
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 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 et de stationnement 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 bénéficient 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 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 par le Conseil d'administration 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.

### 5.2.1.3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée générale du 13 juin 2024 a fixé dans sa 6e résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme globale fixe annuelle de 800 000 euros à compter de l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision.

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 en tenant compte des règles prévues par le règlement intérieur du Conseil. 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.