



**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2026**  
**APPLICATION DES ARTICLES L. 22-10-8 I ET R.22-10-14 DU CODE DE COMMERCE**

**ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 25 JUIIN 2026**

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2026 telle que présentée dans le Rapport de Gouvernement d'Entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2025 à la section 5.2.1 et plus particulièrement aux paragraphes 5.2.1.1, 5.2.1.2, 5.2.1.3, 5.2.1.4 et 5.2.1.5 et reproduites en annexe, a été approuvée sans modification par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires du 25 juin 2026 dans ses neuvième, dixième et onzième 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	%
9	Approbation de la politique de rémunération de la Présidente du Conseil d'administration	30 028 000	87,83%	4 159 164	12,17%	14 457	-
10	Approbation de la politique de rémunération du Directeur général	29 853 456	87,97%	4 082 378	12,03%	265 787	-
11	Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	33 869 855	99,81%	65 979	0,19%	265 787	-

# 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 2025)

*Les renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2025*

## 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 collectif, 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 collectif.

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, dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt collectif 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.

La politique de rémunération des directeurs généraux pour 2026 a été adaptée pour tenir compte de la fin de mandat de directeur général de Monsieur Michel Denis à l'issue de l'Assemblée générale annuelle à tenir en 2026.

Il est ainsi prévu :

- une politique de rémunération propre à Monsieur Michel Denis qui intègre :
  - o la suppression de toute rémunération variable tant annuelle que pluriannuelle, la situation avec un départ en cours d'exercice de Monsieur Michel Denis ne permettant pas d'évaluer de façon pertinente la performance de ce dernier ;
  - o une augmentation de la rémunération fixe, calculée prorata temporis ;
  - o une précision concernant le champ d'application de l'obligation de non-concurrence et une révision de la base de calcul du montant de l'indemnité non-concurrence ;
  - o le maintien de ses avantages en nature.

A toutes fins utiles, il est rappelé que Monsieur Michel Denis bénéficie d'une indemnité de rupture conformément aux engagements pris par le Conseil d'administration et à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée des actionnaires du 12 juin 2025.

- une politique de rémunération applicable au nouveau Directeur général qui reprend la structure de la politique de rémunération 2025 du Directeur général.

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.

## 5.2.1.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

### RÉMUNÉRATION FIXE

Monsieur Michel Denis perçoit au titre de ses fonctions de Directeur général une rémunération fixe, déterminée sur recommandation du Comité des rémunérations, en tenant compte de l'échéance du mandat de Monsieur Michel Denis et de la suppression de toute rémunération variable au titre de l'exercice 2026.

La rémunération fixe mensuelle brute de Monsieur Michel Denis est fixée à 110 000 euros pour 2026, prorata temporis.<sup>1</sup>

### SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026

Éléments constituant la rémunération du Directeur général	
Rémunération fixe	✓
Rémunération variable	X
Superperformance de la rémunération variable	X
Rémunération pluriannuelle - Programme d'incitation « Phantom Shares »	X
Rémunération variable long terme	X
Rémunération exceptionnelle	X
Indemnité de départ	✓
Indemnité de non concurrence	✓
Retraite à prestations définies	X
Retraite à cotisation définies	X
Autres engagements en raison de la cessation ou changement de fonctions	X
Avantages de toute nature	✓

### 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 à Monsieur Michel Denis en cas de révocation avant le terme de son mandat de Directeur général ou de non-renouvellement de son mandat de Directeur général. 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 (soit au cas particulier l'exercice 2025).</p> <p>Il est précisé que la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2025 à Monsieur Michel Denis ne sera retenue dans la base de calcul de l'indemnité, que si les éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Michel Denis au titre de l'exercice 2025 font l'objet d'un vote positif de l'assemblée annuelle des actionnaires en 2026 (say on pay ex post individuel).</p> <p>Le montant de l'indemnité de rupture sera diminué du montant effectivement</p>	<p>Les critères permettant le déclenchement du versement de l'indemnité de rupture (« Critères IR ») ont été appréciés au regard des performances de Monsieur Michel Denis, Directeur général mesurées par application des mêmes critères quantitatifs et qualitatifs que ceux retenus pour le calcul de sa rémunération variable annuelle.</p> <p>Les critères IR et donc la condition de versement de l'indemnité de rupture sont considérés comme remplis dès lors que le Directeur général a perçu, au titre des quatre exercices précédant l'exercice au cours duquel intervient 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).</p> <p>Dans le cadre du départ de Monsieur Michel Denis en 2026, il est précisé que le Conseil</p>	<p>Conformément aux engagements pris par le Conseil d'administration et à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée des actionnaires, le mandat de Directeur général de Monsieur Michel Denis n'étant pas renouvelé à l'initiative du conseil d'administration, le versement de son indemnité de rupture interviendra à la fin du mois du terme de son mandat de Directeur Général. Cependant, l'indemnité ne sera pas due en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de faute lourde ;</li><li>- de démission ;</li></ul> <p>avant le terme de son mandat social.</p>

<sup>1</sup> Conformément à la faculté prévue par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 juin 2025 applicable au Directeur général, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du comité des rémunérations, de fixer la rémunération fixe mensuelle de Monsieur Michel Denis à 110.000 euros.

versé au Directeur général au titre de l'indemnité de non-concurrence.

d'administration a constaté, lors de sa séance du 26 novembre 2025, que le critère de performance auquel était soumis le versement de cette indemnité était supérieur à 35 % et donc d'ores et déjà atteint (y compris dans la mesure où les éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Michel Denis au titre de l'exercice 2025 feraient l'objet d'un vote négatif de l'assemblée annuelle des actionnaires en 2026).<sup>2</sup>

Indemnité de non-concurrence	<p>Monsieur Michel Denis sera tenu de respecter l'obligation de non-concurrence pendant une période de douze mois suivant la fin de son mandat. Au titre de cet engagement, il ne pourra, directement ou indirectement, exercer une fonction de salarié, de mandataire social, de consultant ou encore prendre une participation lui conférant un pouvoir de contrôle direct ou indirect dans une société exerçant une activité, directement ou indirectement, concurrente de l'activité de la société Manitou ou d'une société du groupe Manitou.</p> <p>Cet engagement de non-concurrence s'étend à tous les territoires suivants : France, Italie, Royaume-Uni, Etats-Unis, Canada, Chine et Inde, pour des entreprises désignées par le conseil d'administration.</p> <p>En contrepartie de cet engagement, 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 en 2025.</p>		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	Néant	Néant
Autres engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci	Néant	Néant	Néant

<sup>2</sup>Si les éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Michel Denis au titre de l'exercice 2025 font l'objet d'un vote positif de l'assemblée annuelle des actionnaires en 2026 (say on pay ex post individuel), ce critère de performance serait satisfait à 80%.

## AVANTAGES DE TOUTE NATURE

Monsieur Michel Denis, bénéficiera jusqu'au terme de son mandat de Directeur général 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 de prévoyance dont bénéficient les cadres de la société ;
- voiture : le Directeur général bénéficie de la prise en charge des frais liés à 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.

### 5.2.1.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Conseil a fixé la politique de rémunération du nouveau Directeur général en lien avec la stratégie commerciale décrite au chapitre 1.5., 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.

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 Directeur général ne participe pas aux délibérations ou au vote du Conseil sur ces questions.

## 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 pratiques de marché observées sur un panel de sociétés comparables.

La rémunération annuelle du Directeur général est fixée à 850 000 euros brut pour 2026, prorata temporis.

## 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.

La Rémunération Variable Annuelle Cible pouvant être versée au Directeur général (« RVAC ») 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 est fixée à 600 000 euros bruts pour 2026, soit 70.58 % de la rémunération fixe.

Les critères de la rémunération variable sont basés sur : (i) les parts de marché, (ii) le résultat annuel du groupe (ROP ou EBITDA), (iii) la Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'Entreprise (RSE) et l'évaluation sur un critère qualitatif sur un enjeu annuel identifié dans la limite de 15%.

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique les critères retenus, leur nature et leur corrélation avec la stratégie commerciale, la fourchette de RVAC auquel chacun des critères pris individuellement donne droit, étant précisé que le conseil fixera de façon précise le pourcentage de la RVAC que représente chaque critère dont la somme représentera 100% de la RVAC :

Critères	Fourchette de % de la RVAC	Nature du critère				Stratégie commerciale
		Financier	Extra-financier	Quantitatif	Qualitatif	
N° 1 parts de marché	20-30 %		X	X		Renforcer ou défendre les parts de marché du groupe
N° 2 ROP/EBITDA	30-50 %	X		X		Établir un développement commercial rentable
N° 3 RSE	20-30 %		X	X	X	Piloter la transition écologique vers un modèle économique durable
N°4 Critère qualitatif	10-20%				X	Répondre aux priorités de l'année fixées par le Conseil d'administration

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 trois 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 annuel du groupe (ROP ou EBITDA) ;
- la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est décomposée en trois 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 2026, ces sous-critères seront liés à des indicateurs relatifs à l'environnement, la gouvernance et aux enjeux sociaux ;
- un critère qualitatif : répondre aux priorités de l'année fixées par le Conseil d'administration

Les objectifs des critères (ou sous-critères) ci-dessus mentionnés, pour l'exercice concerné et les niveaux de réalisation attendus, sont 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 RVAC 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.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, fixe annuellement les niveaux de réalisation des critères retenus, leur nature et leur corrélation avec la stratégie commerciale ainsi que le pourcentage de la rémunération variable auquel chacun des critères pris individuellement donne droit sur la base d'une atteinte de la RVAC.

A titre dérogatoire, pour l'année 2026, les seuils de ces critères de performance et de surperformance seront basés sur l'atteinte des prévisions budgétaire arrêtées avant fin juillet 2026 prorata temporis.

Dans l'hypothèse où tous les objectifs seraient atteints, le montant total de la rémunération variable annuelle sera égale à la RVAC.

En cas de surperformance sur l'un des critères, évalué par le Conseil d'Administration, la part de la rémunération variable liée à cet objectif pourrait atteindre 130% du montant cible, ainsi la rémunération variable pourrait atteindre un montant maximum 780 000 euros brut si tous les critères étaient en surperformance.

Dans toutes les hypothèses où le mandat de Directeur Général ne serait pas exercé pendant toute la durée d'un exercice (exemple en 2026), la RVAC serait calculée prorata temporis.

## 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 de « Phantom Shares » à la clôture des exercices fiscaux concernés et de percevoir une somme en numéraire correspondant à la valeur des « Phantom Shares » acquises pour chaque exercice du plan. Les conditions d'attribution des « Phantom Shares » sont définies par le Conseil d'administration (critères financier et de présence), étant précisé que le nombre de « Phantom Shares » 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 de « Phantom Shares » pouvant être acquises par le Directeur général pour chaque exercice du plan varie de 0 à 20 000 (le cas échéant, prorata temporis).

La somme en numéraire perçue par le Directeur général correspondra au nombre de « Phantom Shares » attribuées au cours de l'exercice fiscal considéré multiplié par la valeur de « Phantom Shares » attribuées.

La valeur d'une « Phantom Shares » attribuée au Directeur général au titre d'un exercice correspondra à la valeur moyenne de l'action Manitou constatée à la clôture des 7 derniers jours précédant la date de la réunion du Conseil d'Administration arrêtant les comptes de l'exercice concerné, et les 7 jours suivant cette première période en ce compris le jour du Conseil d'Administration.

Cette somme serait payée au cours du deuxième exercice suivant celui au titre duquel les Phantom Shares auront été attribuées, sous réserve du respect de la condition de présence à cette date.

A titre dérogatoire, les Phantom Shares acquises au titre des exercices 2026 et 2027 seront payées dès le vote positif de l'assemblée générale statuant à cet effet.

En cas de non-renouvellement du mandat de directeur général à son terme, les sommes en numéraire encore dues seraient payées en fin de mandat.

Les objectifs de performance de ce critère pour l'exercice concerné seront établis par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations pour chaque exercice considéré sur la base du Business Plan LIFT 2030, mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

## RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

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 ou la gestion d'une situation exceptionnelle qui ne pourra en aucun cas excéder 30 % de la rémunération fixe.

## SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026 NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Éléments constituant la rémunération du Directeur général	
Rémunération fixe	✓
Rémunération variable	✓
Rémunération pluriannuelle - Programme d'incitation « Phantom Shares »	✓
Rémunération variable long terme	X
Rémunération exceptionnelle	✓
Indemnité de départ	✓
Indemnité de non concurrence	✓
Indemnité de prise de fonction	✓
Retraite à prestations définies	X
Retraite à cotisation définies	X
Autres engagements en raison de la cessation ou changement de fonctions	X
Avantages de toute nature	✓

## 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.</p> <p>Le montant de l'indemnité de rupture correspondrait au maximum à 200 % de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle (hors plan de Phantom Shares) versées au cours 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 son montant serait ajusté en cas de mise en œuvre et de paiement d'une indemnité de non-concurrence.</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 RVAC.</p> <p>Le montant de l'indemnité de départ serait égal à 200 % de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle (hors plan de Phantom Shares) payées au cours 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.</p> <p>Les critères de performance et donc la condition de versement de l'indemnité de départ seront remplis dès lors que la moyenne arithmétique des parts variables arrêtées par le Conseil d'Administration au titre des quatre exercices précédant l'exercice au cours duquel interviendrait la cessation du mandat social, au moins 50 % de la moyenne arithmétique des montants des RVAC annuelles (hors plan de Phantom Shares).</p> <p>Au cas où ces ratios de moyennes seraient compris entre 35% et 50% le montant de l'indemnité de départ serait alors égal à 100 % de la rémunération fixe et 200%</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 équivalant à l'ensemble des conditions du présent mandat et que le Directeur général la refuserait.</li> </ul>

de la rémunération variable annuelle (hors plan de Phantom Shares) payées au cours 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.

En cas de départ avant 4 ans, les seuils de 50 % ou 35% seront calculés de la façon suivante :

- ● pour un départ en 2027, sur la base de la RVAC de 2026 ;
- ● pour un départ en 2028, sur la base de la moyenne arithmétique des RVAC de 2026 et 2027 ;
- ● pour un départ en 2029, sur la base de la moyenne arithmétique des RVAC de 2026, 2027 et 2028.

Indemnité de non-concurrence	Le Directeur général sera tenu de respecter l'obligation de non-concurrence dans une zone géographique définie 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	Néant	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 :

- Le remboursement des frais de logement dans la région d'Angers – Nantes pendant 1 an ;
- la prise en charge des frais de déménagement et de conseil en lien avec la prise de fonctions ;
- 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 de 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.

## INDEMNITÉ DE PRISE DE FONCTIONS

Il pourra être versé à un nouveau Directeur Général une indemnité de prise de fonctions dans la limite de 300 000 euros brut destinée à compenser la perte d'avantages dont il bénéficiait dans le cadre de ses fonctions antérieures.

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).

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

Néant.

### 5.2.1.3 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.

### 5.2.1.4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

L'Assemblée générale du 12 juin 2025 a fixé dans sa 9<sup>e</sup> résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du Conseil à la somme globale fixe annuelle de 900 000 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), (iii) ainsi 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.