

ACCORD D'INTÉRESSEMENT MBF 2025 - 2026 - 2027

Entre :

La Société **MANITOU BF**, Société Anonyme au capital de 39 668 399 € dont le siège est à ANCENIS - 430, rue de l'Aubinière, ci-dessous dénommée "la société"

Représentée par son Directeur des Ressources Humaines France, **M. DE GELIS**

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes :

- . La **CGT-FO** représentée par **MM. MONTAUDON et DIXNEUF**
- . La **CFDT** représentée par **MM. TREMION et LANOE**
- . La **CFE-CGC** représentée par **MM. GABORY et GOUPILLEAU**.

D'autre part,

ont convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Suite aux réunions des 13 mars, 10 avril, 28 avril, 14 mai et 4 juin 2025, les parties entendent, par la signature de cet accord sur l'intéressement, continuer à associer les salariés aux résultats de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de la performance de l'entreprise par le biais de critères opérationnels et financiers.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, pour une période de trois ans, l'intéressement des salariés de la société Manitou BF aux résultats des critères opérationnels et financiers de l'entreprise obtenus au titre des exercices 2025, 2026 et 2027. La période de référence de chaque année se comprend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

DG*
RLM

A.T

8

Article 1 : BENEFICIAIRES

Seuls les salariés de l'entreprise comptant trois mois d'ancienneté dans la société peuvent bénéficier des droits du présent accord.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent. Tous les contrats de travail (CDI, CDD) sont pris en compte, qu'ils soient consécutifs ou non.

Pour les cas spécifiques des salariés embauchés en CDI ou CDD après le 01/10/n et qui ont été intérimaires au sein de l'entreprise à compter du 01/01/n, ces derniers sont considérés comme éligibles si :

- ils étaient présents le premier jour de la reprise de travail en janvier ;
- leur période sans mission d'intérim a été tout au plus égale à 5 semaines soit 25 jours pour un temps complet entre le début d'année et leur contrat de travail en CDD ou CDI.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice.

Article 2 : CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

2.1. Enveloppe de l'intéressement

L'assiette de calcul de l'intéressement est la masse salariale brute de l'entreprise, telle qu'elle est déclarée dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour chaque exercice.

L'enveloppe de l'intéressement est calculée à partir d'un pourcentage de la masse salariale brute. Ce pourcentage est déterminé en fonction de :

- en premier lieu, l'atteinte de seuils minimaux de ROP Groupe. Ainsi, en fonction de la performance du ROP Groupe, sont définies 7 combinaisons de pourcentages minimum, cible et maximum de masse salariale brute potentiellement distribuée. Pour les deux dernières combinaisons, "6" et "7", l'atteinte des seuils est également conditionnée à l'atteinte d'un pourcentage du Chiffre d'affaires Groupe.
- en second lieu, le pourcentage définitif appliqué à la masse salariale brute sera déterminé en fonction de la performance globale sur l'ensemble des critères, dans le respect des seuils définis au point précédent.

Le ROP Groupe s'entend comme le ROP validé par le Conseil d'Administration et les commissaires au compte chaque année et publié par la société.

Le montant précis de cette enveloppe pour les années 2025, 2026 et 2027 sera communiqué lors de la réunion du Comité Social et Économique Central (CSE-C) suivant la publication des résultats de l'exercice clos précédent.

2.1.1. Définition des niveaux minimum, cible et maximum de l'enveloppe de l'intéressement

Les 7 combinaisons de pourcentages minimum, cible et maximum de masse salariale brute potentiellement distribuée sont définies comme suit :

| Résultat du ROP Groupe (€) | Combinaison | Plancher Intéressement (% MS) | Cible Intéressement (% MS) | Plafond Intéressement (% MS) |
|---|-------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <95M€ | 1 | 0% | | |
| >=95M€ à <119M€ | 2 | 1.00% | 3.00% | 5.00% |
| >=119M€ à <133M€ | 3 | 3.00% | 5.00% | 7.00% |
| >=133M€ à <148M€ | 4 | 4.00% | 6.00% | 8.00% |
| >=148M€ à <165M€ | 5 | 5.00% | 7.00% | 9.00% |
| >= 165M€ & <190Mk€, et ROP > ou = à 6% du CA | 6 | 6.00% | 8.00% | 10.00% |
| >=190M€ et ROP > ou =7% du CA | 7 | 7.00% | 9.00% | 11.00% |

Il a été déterminé comme référence pour l'intéressement la combinaison 6 (de 6% à 10%) en considérant comme référence pour le ROP groupe la moyenne des 3 dernières années.

Les combinaisons inférieures 2,3,4 et 5 ont été constituées en prenant une variation de 10% de ROP pour 1% de Masse Salariale en cible d'intéressement.

Il est à noter que les combinaisons "6" et "7" se déclenchent sous une double condition :

- pour la combinaison "6" : le ROP Groupe doit atteindre 165 millions d'euros et représenter au minimum 6% du chiffre d'affaires groupe ;
- pour la combinaison "7" le ROP Groupe doit atteindre 190 millions d'euros et représenter au minimum 7% du chiffre d'affaires groupe.

Ainsi :

- Si le ROP dépassait les 165 millions d'euros mais représentait moins de 6% du chiffre d'affaires groupe, alors ce serait les bornes de la combinaison inférieure ("5") qui s'appliqueraient : plancher à 5% de la masse salariale, cible à 7% et plafond à 9%.
- Si le ROP dépassait les 190 millions d'euros mais représentait moins de 7% du chiffre d'affaires groupe, alors ce serait les bornes de la combinaison inférieure ("6") qui s'appliqueraient : plancher à 6% de la masse salariale, cible à 8% et plafond à 10%.

2.1.2. Calcul du pourcentage définitif appliqué à la masse salariale brute

Dans le respect des pourcentages minimum, cible et maximum définis au point 2.1.1, l'enveloppe d'intéressement est déterminée précisément en fonction de la performance sur :

- un critère financier à hauteur de 35 %
- des critères opérationnels à hauteur de 65 %.

La performance cumulée sur les 6 critères compris dans l'accord d'intéressement détermine le pourcentage de masse salariale comme suit :

- Si la performance cumulée est de 100%, alors l'enveloppe "cible" est délivrée (par exemple pour la combinaison "5" = 7% de la masse salariale).
- Si la performance cumulée atteint seulement le seuil de déclenchement (52.5% de performance), alors l'enveloppe "plancher" est déclenchée (5% de la masse salariale dans le cas de la combinaison 5).
- Si la performance cumulée atteint 125 à 150% de performance, alors l'enveloppe "plafond" est déclenchée (9% de la masse salariale dans le cas de la combinaison "5").
- Une linéarité s'impose entre les 3 bornes plancher - cible - plafond. A titre d'exemples :
 - Pour une performance de 76.25%, l'enveloppe dégagée sera de 6% dans le cadre de la combinaison "5".
 - Pour une performance de 112.5%, l'enveloppe dégagée sera donc de 8% dans le cadre de la combinaison "5".

2.1.3. Plafonds supplémentaires en cas de surperformance sur les combinaisons "6" et "7"

Un plafond supplémentaire est introduit pour la combinaison "6" telle que décrite au point 2.1.1. Ce plafond s'appliquera si deux conditions sont réunies :

- la performance cumulée des 6 critères compris dans l'accord d'intéressement dépasse 125%,
- le montant délivré au titre de la participation est nul ou inférieur à 0.5% de la masse salariale.

Si ces deux conditions sont réunies, alors le plafond d'intéressement sera porté à 11% de la masse salariale.

Un plafond supplémentaire est introduit pour la combinaison "7" telle que décrite au point 2.1.1. Ce plafond s'appliquera si deux conditions sont réunies :

- la performance cumulée des 6 critères compris dans l'accord d'intéressement dépasse 125%,
- aucun montant n'est délivré au titre de la participation.

Si ces deux conditions sont réunies, alors le plafond d'intéressement sera porté à 12% de la masse salariale.

2.1.4. Introduction d'une combinaison "6" exceptionnelle pour l'exercice 2025

Il a été décidé avec les signataires du présent accord, de manière exceptionnelle pour l'année 2025, d'appliquer la grille ci-dessous sur les seuils :



| Résultat du ROP Groupe (€) | Combinaison | Plancher Intéressement (% MS) | Cible Intéressement (% MS) | Plafond Intéressement (% MS) |
|---|-------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <95M€ | 1 | 0% | | |
| >=95M€ à <119M€ | 2 | 1.00% | 3.00% | 5.00% |
| >=119M€ à <133M€ | 3 | 3.00% | 5.00% | 7.00% |
| >=133M€ à <148M€ | 4 | 4.00% | 6.00% | 8.00% |
| >=148M€ à <150,3M€ | 5 | 5.00% | 7.00% | 9.00% |
| >= 150,3 M€ & <190Mk€, et ROP > ou = à 6% du CA | 6 | 6.00% | 8.00% | 10.00% |
| >=190M€ et ROP > ou =7% du CA | 7 | 7.00% | 9.00% | 11.00% |

Les combinaisons présentées ci-dessus suivent le même fonctionnement que celles présentées dans l'article 2.11 du présent accord.

2.2. Enveloppe globale d'intéressement et de participation

Afin de lier la performance collective et la pérennisation de la rentabilité de l'entreprise, il a été décidé de fixer une enveloppe globale d'intéressement et de participation brute plafonnée à 13% de la masse salariale brute.

En cas de déblocage exceptionnel d'un supplément d'intéressement et/ou d'un supplément de participation entraînant un dépassement du plafond intéressement et participation cité plus haut, ce dernier ne s'appliquerait plus.

2.3. Mesure de performance - critères et seuil d'atteinte des objectifs

Le principe de mesure de la performance sera le suivant : celui-ci s'appuie sur un objectif cible qui, s'il est atteint, dégage 100% de l'enveloppe. Cet objectif est encadré par un mini et un maxi.

Les seuils d'atteinte des critères seront définis chaque année. Ainsi, les parties conviennent de conclure chaque année un avenant. La signature de cet avenant interviendra au cours des six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet et fera l'objet d'un dépôt auprès de l'Administration selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 12 du présent accord.

Les critères retenus par les parties au présent accord et définis par l'annexe au présent accord sont les suivants :

- Résultat opérationnel courant Intéressement (ROP des PU : TH, AWP, MFT, SCT, WIT + ROP de la Division S&S) tel que défini dans le budget à hauteur de 35% ;
- Coût de non qualité (CNQ) à hauteur de 15% ;
- Indice de parts de marché (PdM) à hauteur de 15% ;

AG
DGA
PLM

- Volume de facturation à hauteur de 15% ;
- Taux de Satisfaction Client Services (TSC Services) à hauteur de 10% ;
- Taux de Fréquence des accidents de travail avec et sans arrêt (TF2) à hauteur de 10%.

Avec les pondérations et bornes suivantes :

| Critères | Pondérations 2025 | Mini | Cible | Max |
|--|-------------------|------|-------|------|
| 1- ROP Intéressement | 35% | 50% | 100% | 150% |
| 2- Coût Non Qualité | 15% | | | |
| 3- Parts de marché | 15% | | | |
| 4- Volume de facturation | 15% | | | |
| 5- Taux de Satisfaction Client Services (TSC Services) | 10% | 75% | | |
| 6- Taux de fréquence 2 | 10% | | | |

Ces critères répondent aux exigences suivantes :

- Alignement avec les objectifs de l'entreprise (en lien avec des axes d'amélioration identifiés),
- Simplicité : facile à comprendre par l'ensemble du personnel et communicable,
- Pertinence : il mesure effectivement les performances recherchées,
- Fédérateur : il permet à une grande majorité de l'entreprise de se mobiliser pour atteindre les objectifs visés.

De manière structurelle pour l'ensemble des sites de la société, ces critères mesurent la performance et la contribution des salariés sur les aspects suivants : le résultat financier, la qualité des produits, le respect de l'engagement du délai initial annoncé au client de mise à disposition des produits et services, les parts de marché, le respect du volume de facturation et la sécurité.

Dans le cadre du déploiement du projet LIFT à compter de 2026, les périmètres définissant le critère ROP ci-dessus décrit pourront être modifiés pour tenir compte de la nouvelle configuration MANITOU BF. Les parties se réuniront au cours du premier trimestre 2026 en vue d'établir un avenant au présent accord.

Article 3 : RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

3.1. Modalités de répartition

Afin de maintenir le caractère collectif de l'intéressement, les parties ont également convenu de répartir la somme dégagée entre les bénéficiaires de façon égalitaire : la répartition de l'éventuelle prime totale d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré selon la formule suivante :

Droit individuel total = Enveloppe x $\frac{\text{Total des jours de présence effectifs ouverts ou assimilés du salarié}}{\text{Total des jours de présence effectifs ouverts ou assimilés de l'entreprise}}$

La valeur de la journée travaillée est identique pour tous les salariés (1 jour ouvré travaillé = 1 jour de présence pour l'intéressement).

Sont considérées comme durées de présence au sens de cette formule celles correspondant :

- aux périodes de travail effectif,
- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise,
- aux congés légaux de maternité, de paternité et d'adoption,
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail et assimilé (Accident de trajet) ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- aux congés de formation économique sociale et syndicale,
- aux périodes d'activité partielle

Et de manière plus générale, toute période assimilée à un temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle.

S'agissant plus particulièrement des arrêts de salariés en Affection de Longue Durée (ALD), il est convenu de solliciter le Pôle Santé en vue de disposer, si possible, du nombre de salariés en ALD au cours de l'année 2025.

3.2. Plafonnement

Le montant total des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées, dans le cadre de la législation en vigueur.

Indépendamment du plafond global, la prime d'intéressement versée à chaque salarié sera plafonnée, en application des dispositions légales et réglementaires prévues en la matière. Le plafond s'apprécie par rapport aux primes d'intéressement distribuées au titre d'un même exercice, quelle que soit la date de versement.

Le plafond de sécurité sociale à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte. Ce plafond devant être proratisé pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise.

Article 4 : VERSEMENT ET AFFECTATION

L'intéressement attribué au titre de chacun des trois exercices considérés donnera lieu à un versement suite à la publication des comptes validés, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

Conformément au Code du travail et aux dispositions de l'article 7.2 du présent accord, les salariés bénéficiaires d'un intéressement recevront une fiche distincte de leur bulletin de salaire les informant du montant de l'intéressement qui leur revient.

AT
DGA

P217

Les salariés bénéficiaires de l'intéressement pourront, s'ils le souhaitent, affecter toute ou partie de leur prime d'intéressement à leur Plan d'Épargne Entreprise (PEE), et/ou sur leur Plan Epargne Retraite Collectif (PERECOL) et/ou la percevoir directement.

En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé du montant de ses droits à intéressement, les sommes correspondantes sont investies par défaut sur le fonds prévu dans le Règlement du PEE.

Une communication rappellera chaque année, en temps utile, ces modalités.

Pour les bénéficiaires qui n'appartiendraient plus à l'entreprise et qui ne pourraient être joints à la dernière adresse indiquée par eux à la date du versement de la prime, les sommes auxquelles ils peuvent prétendre sont à défaut de réponse à l'avis d'option versées dans le Plan d'Épargne Entreprise où elles sont conservées à défaut de manifestation de l'intéressé par le teneur de compte, jusqu'aux délais prévus au I de l'article L312-20 du code monétaire et financier (10 ans et 3 ans en cas de titulaire décédé).

Les sommes seront ensuite transférées à la Caisse des dépôts et consignations qui les conservera respectivement 20 ans et 27 ans. A l'issue de ces délais les sommes qui n'auront pas été réclamées par leurs titulaires ou par leurs ayants droit seront acquises à l'Etat.

Article 5 : EXONÉRATION FISCALE

Conformément à la législation en vigueur, il est rappelé que chaque bénéficiaire aura la possibilité d'affecter tout ou partie de son intéressement sur le Plan d'Épargne d'Entreprise ou sur le PERECOL. Ainsi, il bénéficiera des exonérations fiscales dans les limites légalement applicables.

Article 6 : SUIVI DE L'ACCORD

Les représentants du personnel sont chargés de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par le présent accord. Ainsi, le suivi de l'accord et l'évolution des critères seront présentés trimestriellement au Comité Social et Économique Central d'Entreprise (CSE-C).

En cas de difficultés d'application de l'accord ou d'évolution des dispositifs d'épargne salariale, nécessitant un arbitrage, la Direction réunira les Organisations Syndicales signataires.

Article 7 : INFORMATION DES SALARIÉS

7.1. Information collective

Conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, les critères financiers et opérationnels, et plus largement les modalités d'application du présent accord, feront l'objet d'un suivi trimestriellement lors des réunions du Comité Social et Économique Central d'Entreprise (CSE-C).

7.2. Information individuelle

Le texte du présent accord sera publié sur l'Intranet.

Les bénéficiaires recevront, sous forme dématérialisée ou papier, lors de chaque attribution, une fiche distincte du bulletin de salaire, mentionnant l'année de l'attribution et l'exercice de référence, le taux de présence, le montant de la somme globale répartie, le montant des droits attribués au bénéficiaire et les règles de répartition fixées par l'accord, la date à laquelle ces droits seront versés au bénéficiaire au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS, les modalités de versement des droits, l'affectation par défaut des droits et le droit de rétractation.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, il bénéficiera d'un état récapitulatif de ses droits en matière d'épargne salariale qui indiquera notamment :

- les actifs disponibles avec toutes les informations utiles pour obtenir leur liquidation
- les actifs bloqués sur les différents plans d'épargne avec leurs échéances respectives
- les modalités de transfert sur d'autres plans d'épargne
- si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou prélevés directement sur les avoirs

Article 8 : DISPOSITIONS DIVERSES

Il est précisé que l'intéressement n'a pas le caractère d'élément de salaire et notamment pour l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Par contre, il est soumis à l'impôt sur le revenu, la CSG et la CRDS, selon les mêmes règles que les salaires.

La prime d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire ou accessoires du salaire en vigueur dans la société ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours de son application.

Article 9 : REGLEMENT DES LITIGES

Les difficultés pouvant survenir dans l'application du présent accord, à un niveau collectif ou à l'échelon des répartitions individuelles, devront faire l'objet d'une vérification préalable. Les intéressés pourront s'adresser soit à la Direction des Ressources Humaines, soit à un représentant du personnel qui lui transmettra la question si un problème se pose effectivement.

En cas de difficultés d'application de l'accord ou d'évolution des dispositifs d'épargne salariale, nécessitant un arbitrage, la Direction réunira les Organisations Syndicales signataires.

Tout différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise peut être porté devant le Conseil des Prud'hommes pour les litiges individuels et le Tribunal Judiciaire compétents pour les litiges collectifs.

Article 10 : CLAUSE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

AT
DGA
827

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui seront prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement, un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

Article 11 : DUREE – DENONCIATION – REVISION

11.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il s'appliquera aux trois exercices suivants :

- exercice 2025 (1/1/2025 au 31/12/2025) ;
- exercice 2026 (1/1/2026 au 31/12/2026) ;
- exercice 2027 (1/1/2027 au 31/12/2027).

Le présent accord s'appliquera ainsi pour la première fois à l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2025 et prendra fin, sauf évènements particuliers visés à l'article L. 3313-4 du code du travail, le 31 décembre 2027.

11.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé pendant sa période d'application par l'ensemble des signataires dans la même forme que sa conclusion.

Toutefois, dans l'hypothèse où suite au dépôt auprès de la DREETS, l'Administration émettrait des observations sur la conformité de l'accord aux dispositions légales et réglementaires, une dénonciation unilatérale de l'accord pourra intervenir en vue de sa mise en conformité, en application au Code du travail.

La dénonciation du présent accord devra faire l'objet d'une information et d'un dépôt dans les mêmes conditions que ce dernier.

11.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, à tout moment pendant la période d'application, dans les conditions prévues par le Code du travail. Dans une telle hypothèse, un avenant sera conclu au plus tard dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet afin de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement.

Les modifications liées à des changements législatifs ou réglementaires seront automatiquement prises en compte lorsqu'elles modifieront les clauses de cet accord notamment lorsqu'il est fait référence à la loi.

Toutes ces demandes de révision devront être effectuées par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

Ces dernières feront l'objet d'un avenant conclu entre les parties dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 12 : PROCÉDURE DE DÉPÔT DE L'ACCORD

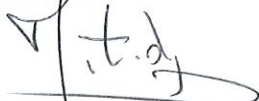
Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales de l'intéressement est expressément subordonné au dépôt de l'accord dans un délai maximum de quinze jours suivant la date limite de conclusion. Celle-ci doit avoir lieu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à ce dépôt.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Le présent accord sera en outre établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

A Ancenis, le 4 juin 2025.

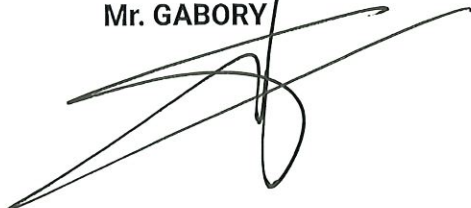
Pour la CGT-FO
M. MONTAUDON



Pour la CFDT
Mr. TREMION



Pour la CFE-OGC
Mr. GABORY



Pour la société Manitou BF
Le Directeur Ressources Humaines France
M. DE GELIS



ANNEXE A L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2025-2026-2027

Pour l'exercice 2025

Le nombre de jours ouvrés pour le calcul du taux de présence 2025 est de 251 jours.

Les critères retenus pour l'année 2025 sont les suivants :

1- Le ROP Intéressement - Pondération 35%

a. Définition de l'indicateur

Le Résultat Opérationnel Courant Intéressement (ROP) mesure la rentabilité opérationnelle de l'entreprise. Il est l'indicateur clé pour apprécier la performance économique de nos activités. Atteindre un résultat opérationnel en ligne avec le plan d'actions stratégiques, permet d'engager les investissements en moyens et ressources nécessaires au développement de l'entreprise à moyen terme.

Le Résultat Opérationnel Courant (ROP) de référence est l'addition des résultats opérationnels courants des PU : TH, AWP, MFT, SCT, WIT + ROP de la Division S&S, en norme IFRS, tel que publié dans les comptes du groupe Manitou.

Le Résultat Opérationnel Courant (ROP) Budget pour chacune des divisions est défini par le Comité Exécutif, et approuvé par le Conseil d'Administration avant chaque début d'exercice.

Le Résultat Opérationnel Courant (ROP) réalisé fait l'objet d'un audit externe mené par les Commissaires aux comptes (CAC) avant approbation des comptes par le Conseil d'Administration.

b. Objectifs 2025

Le montant forfaitaire d'intéressement attribué en 2025 sera fonction de :

- | | |
|--|------|
| ➤ Mini : si le ROP est égal à 80% de la cible | 50% |
| ➤ Cible : si le ROP est égal au budget | 100% |
| ➤ Maxi : si le ROP est égal à 120% de la cible | 150% |

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

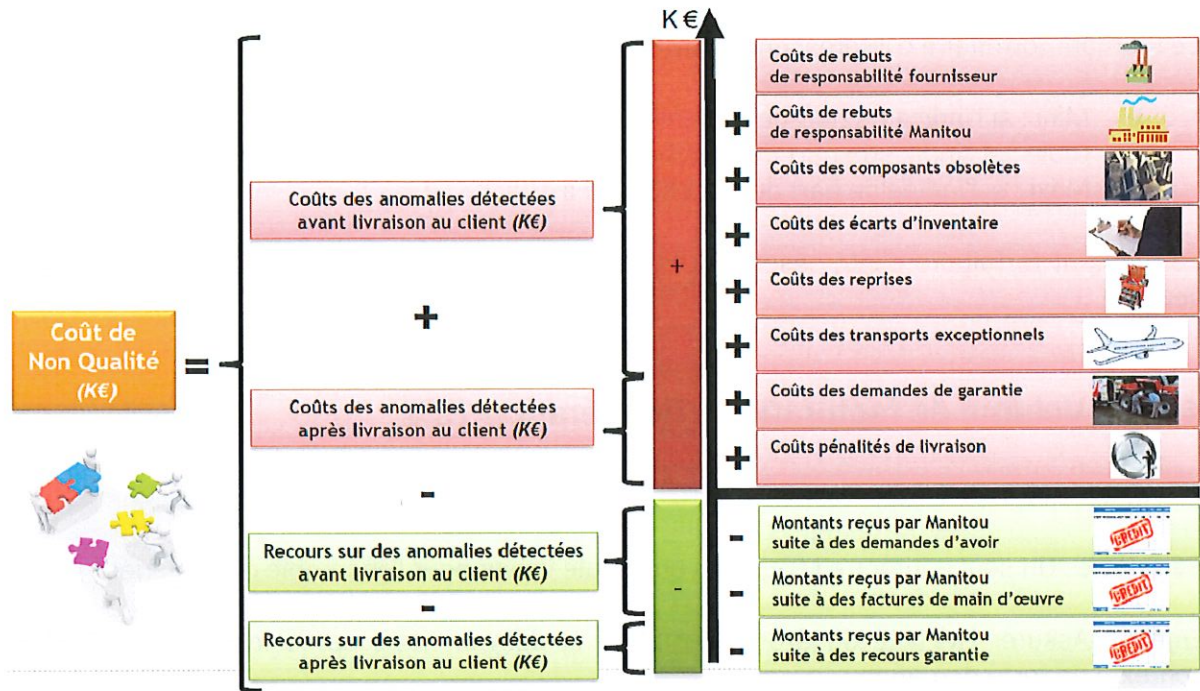
2- Coût de Non Qualité (CNQ) - Pondération 15 %

a. Définition de l'indicateur

Périmètre : Le périmètre de cet indicateur englobe l'ensemble des sites de production français (Ancenis, Laillé, Candé, Beaupréau, PDC france) ainsi que le CLPR.

Enjeux : Le coût de Non Qualité est l'indicateur commun permettant de mesurer tous les impacts générés par des perturbations qualité (de la conception jusqu'au client final). Il s'exprime en % du CA.

Composition du CNQ en K€ :



Il est calculé sur l'exercice du 1^{er} janvier au 31 décembre.

b. Objectifs 2025

Le montant forfaitaire d'intéressement attribué en 2025 sera fonction de :

- Mini : Si le taux est égal à 0,9 % : 50 %
- Cible : Si le taux est égal à 0,75 % : 100 %
- Maxi : Si le taux est égal à 0,6 % : 150 %

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

3- Indice de Parts de marché - Pondération 15 %

a. Définition de l'indicateur

La part de marché mesure le taux de pénétration de Manitou dans ses marchés ainsi que la performance de l'Entreprise dans un milieu de plus en plus concurrentiel.

Elle est calculée à partir de l'exploitation de données statistiques (AEM).

L'indice de référence base 100 de la part de marché intégrera les produits suivants :

f

Télescopiques, Nacelles, Chariots à mât tout terrain en fonction de leur poids relatif, hors Amérique du Nord et Chine et hors produits Ciseaux pour les Nacelles.

b. Objectifs 2025

Le montant forfaitaire d'intéressement attribué en 2025 sera fonction de :

- | | |
|--|-------|
| ➤ Mini : si l'indice de part de marché est égal à 91,4 | 50 % |
| ➤ Cible : si l'indice de part de marché égal à 100 | 100 % |
| ➤ Maxi : si l'indice de part de marché égal à 108,2 | 150 % |

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

4- Volume de facturation - Pondération 15%

a. Définition de l'indicateur

Périmètre : Un seul périmètre MBF, avec une seule valeur pour l'ensemble des salariés.

Enjeux : Assurer l'activité du Groupe en 2025 et délivrer notre carnet de commandes dans un contexte de forte demande.

b. Règle de calcul

Nombre de machines produites et facturées par l'ensemble des sites de Manitou BF (y compris MI et ME), c'est-à-dire PU : TH, AWP, SCT, MFT et WIT pour les sites de Manitou BF.

c. Objectifs 2025 :

- | | |
|--|-------|
| ➤ Mini : si le volume de facturation des machines est égal à 90% de l'objectif | 50 % |
| ➤ Cible : si le volume de facturation des machines est égal à 100% de l'objectif | 100 % |
| ➤ Maxi : si le volume de facturation des machines est égal à 110% de l'objectif | 150 % |

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

5- Taux Satisfaction Client Services (TSC Services) - Pondération 10 %

a. Définition de l'indicateur

Périmètre : Centre Logistique Pièces de rechanges, Développement Services, Service Après-vente

Le TSC Services (*Taux de Satisfaction Clients Services*) mesure la réactivité du support client à traiter les demandes d'assistance des clients internes et externes, dans les délais impartis (*en heures ou en jours*) via l'outil de ticketing Assist. Il tient compte de l'impact et de l'urgence de chaque demande.

Il évalue le niveau de satisfaction du client vis-à-vis du service rendu et son adéquation avec ses attentes.

Enjeux : Levier de performance contribuant à maximiser la satisfaction et l'expérience client tout en pérennisant l'image de marque.

b. Règle de calcul

$$\frac{\text{Nombre de tickets Assist fermés dans les temps}}{\text{Nombre de tickets Assist fermés}}$$

c. Objectifs 2025 :

Le montant forfaitaire d'intéressement attribué en 2025 sera fonction de :

| | |
|--|------|
| ➤ Mini : si le TSC Services est égal à 80% | 50% |
| ➤ Cible : si le TSC Services est égal à 88 % | 100% |
| ➤ Maxi : si le TSC Services est égal à 95 % | 150% |

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

6- Le Taux de Fréquence des accidents de travail avec et sans arrêts (TF2) - Pondération 10%

a. Définition de l'indicateur

Le Taux de fréquence (TF2) est un ratio normalisé qui permet de mesurer l'accidentologie d'une entreprise.

Il correspond à : $TF2 = \frac{\text{Nombre d'accidents avec et sans arrêts} \times 1.000.000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

b. Objectifs 2025

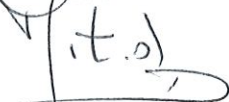
Le montant forfaitaire d'intéressement attribué en 2025 sera fonction de :

| | |
|---|------|
| ➤ Mini : si le taux de fréquence est égal à 20 | 75% |
| ➤ Cible : si le taux de fréquence est égal à 18.5 | 100% |
| ➤ Maxi : si le taux de fréquence est égal à 17 | 150% |

Le montant forfaitaire d'intéressement est calculé de façon proportionnelle entre chacun de ces seuils.

A Ancenis, le 4 juin 2025.

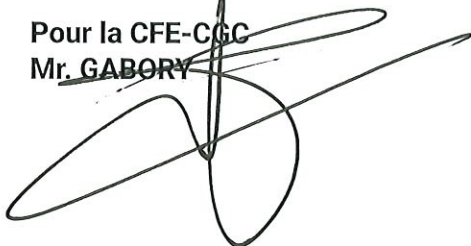
Pour la CGT-FO
M. MONTAUDON



Pour la CFDT
Mr. TREMION



Pour la CFE-CGC
Mr. GABORY



Pour la société Manitou BF
Le Directeur Ressources Humaines France
M. DE GELIS

