



**Brederode - Politique de rémunération**

(adoptée par le Conseil d'administration du 10 mars 2020

et approuvée par l'assemblée générale du 13 mai 2020

## **1. Procédure interne d'adoption des décisions en matière de rémunération**

### **a. Détermination de la politique de rémunération**

Tous les dirigeants de Brederode sont administrateurs de Brederode. La politique relative à la rémunération des administrateurs est élaborée par le Conseil d'administration.

La politique de rémunération est soumise au vote consultatif des actionnaires de Brederode lors de l'assemblée générale. Brederode ne verse de rémunération à ses administrateurs que conformément à une politique de rémunération qui a fait l'objet d'un tel vote lors de l'assemblée générale.

Brederode soumet la politique de rémunération au vote de l'assemblée générale lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans. Lorsque l'assemblée générale rejette la politique de rémunération proposée, Brederode soumet une politique révisée au vote de l'assemblée générale suivante.

### **b. Révision de la politique de rémunération**

Le conseil d'administration réexamine périodiquement la politique de rémunération, en vue de sa révision éventuelle. Le processus de révision est identique à celui appliqué pour la détermination de la politique de rémunération (point a. ci-dessus).

### **c. Mise en œuvre de la politique de rémunération**

Le montant total de la rémunération des administrateurs, à charge de la société, est fixé par l'assemblée générale sur proposition du Conseil d'administration.

Le niveau de rémunération de chaque administrateur est fixé par le Conseil d'administration, en se conformant à la politique de rémunération de Brederode et sous réserve de l'accord de l'organe compétent de la (des) sociétés du groupe qui paie(nt) la rémunération.

Lorsqu'une politique de rémunération approuvée existe et que l'assemblée générale n'approuve pas la nouvelle politique proposée, Brederode continue à rémunérer ses administrateurs conformément à la politique existante approuvée et elle soumet à l'approbation de la prochaine assemblée générale une politique de rémunération révisée.

### **d. Mesures pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts**

Lorsque le conseil d'administration délibère sur les rémunérations individuelles des administrateurs, aucun administrateur ne participe à la discussion ni à la décision en ce qui concerne sa propre rémunération.

### **e. Le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés**

Brederode a choisi de ne pas établir de comité de rémunération. La nécessité d'en créer un est évaluée régulièrement. Jusqu'à la mise en place d'un comité de rémunération, le conseil d'administration en assume les tâches et responsabilités au moins une fois par an.

### **f. Circonstances exceptionnelles dans lesquelles Brederode peut déroger temporairement à sa politique de rémunération**

Lorsqu'une dérogation à la politique de rémunération est nécessaire pour servir ses intérêts et sa pérennité à long terme dans son ensemble ou pour garantir sa viabilité, Brederode peut déroger à sa politique de rémunération.

La décision de dérogation est prise par le conseil d'administration.

La dérogation peut porter sur un ou plusieurs des éléments de la politique de rémunération, sans exception.

## **2. Politique de rémunération des administrateurs**

### **a. Principes de base de la rémunération**

Les administrateurs exécutifs bénéficient au sein du groupe d'une rémunération de base, sans bonus ni formule d'intéressement à long terme. La rémunération des administrateurs non exécutifs n'est pas liée aux performances ; ils ne reçoivent ni avantages en nature, ni avantages liés aux plans de pension.

### **b. Avantages**

Les administrateurs exécutifs peuvent recevoir des avantages sous la forme de la mise à disposition d'un véhicule, du remboursement, forfaitaire ou non, de frais de représentation, d'un plan de pension et/ou d'une ou plusieurs assurances (hospitalisation ou assurance-vie).

### **c. Importance relative des différentes composantes de la rémunération**

La rémunération de base représente dans tous les cas plus de 90% de la rémunération totale.

### **d. Caractéristiques des primes de prestations en actions, options ou autres droits d'acquérir des actions**

Brederode n'attribue à ses administrateurs aucune rémunération variable et ne leur attribue pas d'actions, d'options, ni d'autres droits d'acquérir des actions.

## **3. Manière dont la politique de rémunération contribue à la stratégie commerciale de Brederode, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise**

Le conseil d'administration considère que la politique de rémunération des administrateurs favorise les intérêts à long terme de Brederode, en évitant que cette rémunération dépende des fluctuations des marchés boursiers, qui résultent en grande partie de circonstances macroéconomiques hors du contrôle de Brederode et de ses administrateurs.

## **4. Manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de Brederode sont prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération**

Lors de l'établissement et de la révision de la politique de rémunération des administrateurs, cette rémunération et son évolution sont appréciées au regard du montant et de l'évolution de la rémunération des salariés de Brederode.

## **5. Durée des contrats ou des accords avec les dirigeants et les périodes de préavis applicables, les caractéristiques principales des régimes de retraite complémentaire ou de retraite anticipée, ainsi que les conditions de résiliation et les paiements liés à la résiliation.**

Administrateurs non exécutifs : les administrateurs non exécutifs sont désignés pour la durée du mandat fixée par l'assemblée générale. Ils ne bénéficient d'aucun préavis ni régime de retraite complémentaire ou anticipée. Leur mandat est révocable *ad nutum*, sans indemnité.

Administrateurs exécutifs : les administrateurs exécutifs sont désignés pour la durée du mandat fixée par l'assemblée générale. Ils ne bénéficient d'aucun préavis, ni indemnité, ni régime de retraite complémentaire ou anticipée autres que ceux prévus légalement en matière de contrat d'emploi.