



BREDERODE

BREDERODE - POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION
(ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 MARS 2025
ET SOUMISE À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 14 MAI 2025)

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

a. Détermination de la politique de rémunération

La politique relative à la rémunération des administrateurs et des membres de la direction est décidée par le conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération. Des experts externes peuvent être consultés par le comité de nomination et de rémunération, si nécessaire.

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 et membres de la direction 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

Chaque fois qu'il l'estime nécessaire et, généralement, une fois par an, le comité de nomination et de rémunération réexamine la pertinence de la politique de rémunération en fonction de l'évolution de l'organisation et de la stratégie de Brederode, des modifications des règles applicables ou des considérations des parties prenantes. Le processus de révision est identique à celui appliqué pour la détermination de la politique de rémunération (point a. ci-dessus).

Le conseil d'administration, sur avis du comité des rémunérations et des nominations, a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les indicateurs clés de performance applicables à la rémunération variable, lorsqu'il estime raisonnablement que la survenance de certains événements avantagerait ou désavantagerait injustement les administrateurs exécutifs et les membres de la direction.

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 et membres de la direction est fixé par le conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération, en se conformant à la politique de rémunération de Brederode et sous réserve de l'accord de l'organe compétent de la (des) société(s) 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 et membres de la direction 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. Rôle du comité de nomination et de rémunération

En ce qui concerne la rémunération, le comité de nomination et de rémunération discute et établit une proposition de politique de rémunération, qu'il soumet pour approbation au conseil d'administration. Il évalue périodiquement cette politique et soumet au conseil d'administration les propositions de révision qu'il estime opportunes. En collaboration avec l'administrateur délégué, le comité évalue le fonctionnement et les performances des administrateurs et des membres de la direction au moins une fois par an. L'administrateur délégué n'assiste pas à l'examen de sa propre évaluation. Les critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs sont clairement définis par le comité. Le comité soumet au conseil d'administration des propositions concernant la rémunération accordée par la société et par ses filiales aux administrateurs et aux membres de la direction, en veillant à ce que ces propositions soient conformes à la politique de rémunération adoptée par la société et à l'évaluation des performances de la personne concernée. En particulier, le comité examine dans quelle mesure les critères fixés pour l'attribution de la rémunération variable sont réalisés et formule en conséquence des propositions au conseil d'administration pour l'octroi de la rémunération variable.

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, sur proposition du comité de nomination et de rémunération.

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

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

Pour s'assurer que sa culture unique est pleinement protégée, Brederode examine en permanence la manière dont les outils et les programmes de rémunération soutiennent la stratégie de valeur pour les actionnaires et l'ambition de croissance durable à long terme. Les principes suivants constituent les piliers de cette politique :

- Préserver l'ADN de Brederode ;
- Proposer une approche à long terme incluant un mécanisme de restitution ;
- Gérer le coût total lié à la rémunération variable grâce à (1) une mise en œuvre facile et efficiente et (2) une visibilité claire des dispositions financières ;
- Se conformer à la réglementation applicable.

La politique de rémunération variable vise à rémunérer les administrateurs exécutifs et les membres de la direction d'une manière compétitive et alignée sur le marché, pour l'exercice de leurs responsabilités et pour leurs performances.

3. Politique de rémunération des administrateurs et des membres de la direction

3.1. Administrateurs exécutifs et membres de la direction

Cette section s'applique aux administrateurs exécutifs et aux membres de la direction, qui exercent les fonctions suivantes : directeur général (CEO), le directeur financier (CFO) et le directeur des investissements (CIO).

a. Principes de base de la rémunération

Les administrateurs exécutifs et les membres de la direction bénéficient (1) d'une rémunération de base, à laquelle s'ajoutent (2) une rémunération variable basée sur des critères de performance financière à long terme, de gestion des risques et de citoyenneté d'entreprise et durabilité, de manière à constituer un élément de fidélisation des administrateurs exécutifs et des membres de la direction et (3) d'autres avantages.

b. Calcul de la rémunération variable (incitation à long terme)

Les niveaux cibles de la rémunération variable sont fixés dans le but de contribuer à la stratégie de Brederode, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise (voir point 3 ci-dessous) et figurent dans un addendum au contrat de travail ou de prestations de services de chaque personne concernée.

La rémunération variable dépend de deux types d'objectifs :

1. Objectifs collectifs à atteindre par les administrateurs exécutifs et les membres de la direction ;
2. Objectifs individuels en matière de citoyenneté d'entreprise et durabilité.

Catégorie	Indicateurs clés de performance	Coefficient	
Performance financière	Performance de la valeur nette d'inventaire (VNI), (y compris les distributions), sur la période de référence > 2-4 % (1) du MSCI World Net EUR Index (MBWO)	50%	50%
	Dette moyenne sur la période de référence < 4% de l'actif brut moyen, avec un maximum de 5% à chaque fin de trimestre	15%	
Gestion des risques	Ratio portefeuille private equity vs. portefeuille titres cotés sur la période de référence compris entre 55 et 70 %	10%	40%
	Portefeuille titres cotés / montants non appelés du portefeuille Private Equity sur la période de référence > 110%	15%	
Citoyenneté d'entreprise et durabilité	<ul style="list-style-type: none"> · Se comporter avec le plus haut niveau d'intégrité · Privilégier l'intérêt de Brederode dans toute discussion · Collaborer et être constructif avec les collègues, les partenaires et le marché · Souci de durabilité 	10%	10%

(1) Pour la détermination de ce coefficient, la performance de la VNI par rapport à l'indice est échelonnée comme suit :

Performance de la VNI par rapport à l'indice de référence	Incidence sur l'indicateur lié à la performance financière	Incidence sur l'ensemble des indicateurs
< indice de référence + 2%	0%	0%
>2% mais <3%	33%	16,5%
>3% mais <4%	66%	33%
>4%	100%	50%

Les indicateurs clés de performance décrits ci-dessus influencent le montant total de la rémunération selon la formule :

Rémunération variable sur la période de référence = total des indicateurs clés de performance x objectif.

La période de référence est de 5 ans. Cependant, le premier cycle s'étendra sur 3 ans (2024-2026) et le deuxième sur 4 ans (2024-2027). Le troisième cycle s'étendra sur 5 ans (2024-2028), et les cycles suivants suivront pour des périodes successives de 5 ans (2025-2029, 2026-2030 et ainsi de suite).

c. Paiement de la rémunération variable et restitution

L'objectif de la rémunération variable est fixé pour une période de référence, mais le mécanisme suivant s'applique en ce qui concerne le paiement :

- La rémunération variable pour une période de référence donnée est payée au cours des trois années suivantes.
- La nature et le calendrier des paiements sont organisés par le management, conformément lois et règlements applicables au Luxembourg. Ceci inclut la possibilité de verser des avances annuelles, jusqu'à concurrence de 30 % de la rémunération brute, pour que le régime de « Prime participative » s'applique.
- L'approbation du montant final de la rémunération variable requiert que :
 - le comité de nomination et de rémunération évalue les indicateurs clés de performance de la rémunération variable ;
 - le conseil d'administration approuve cette évaluation ; et
 - l'assemblée générale ordinaire approuve les états financiers pour l'exercice concerné.

La présente politique de rémunération variable est soumise à une clause de restitution (claw back). En cas de redressement des états financiers, de fraude, de faute grave ou de violation substantielle des caractères de probité, d'intégrité et de sérieux attendus des administrateurs exécutifs et des membres de la direction, la société pourra obtenir la restitution de maximum trois années de rémunération variable auprès de ses bénéficiaires, sur décision du conseil d'administration. La restitution s'appliquera également si le montant final de la rémunération variable pour une période de référence donnée est inférieur aux paiements anticipés déjà effectués.

d. Autres 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).

Le plan de pension est de type « contribution fixe ».

e. Importance relative des différentes composantes de la rémunération

La rémunération de base représente dans tous les cas au moins 30% de la rémunération totale.

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

Brederode n'attribue pas à ses administrateurs d'actions, d'options, ni d'autres droits d'acquérir des actions.

3.2. Administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent ni rémunérations liées aux performances, ni avantages en nature, ni avantages liés aux plans de pension. Ils peuvent renoncer à la rémunération fixe qui leur est accordée par la société.

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

Les administrateurs exécutifs et les membres de la direction 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.

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.

BREDERODE

Société Anonyme
4 Place Winston Churchill
L-1340 Luxembourg - R.C.S. Luxembourg B 174490

www.brederode.eu