

SWORD GROUP SE

Société Européenne

Capital social d'EUR 9.544.965

Siège Social : 2-4, rue d'Arlon, L-8399 Windhof, Grand Duché du Luxembourg

Registre de commerce et des sociétés Luxembourg numéro B 168.244

(la « **Société** »)**RAPPORT ANNUEL DE RÉMUNÉRATION ET DE NOMINATION DE LA SOCIÉTÉ
2025**

Conformément à la loi modifiée du 24 mai 2011, transposant la Directive 2017/828 (« SRD II »), la Société confirme ci-après la politique de rémunération telle que mise en place par le conseil d'administration, en conformité avec les X Principes de Gouvernance d'Entreprise de la Bourse de Luxembourg, appliqués depuis son établissement au Luxembourg.

Par conséquent, le conseil d'administration, respectant la transparence des informations relatives à la rémunération des dirigeants et administrateurs de la Société, dont les informations relatives à la rémunération *ex ante* proposée annuellement aux actionnaires que la rémunération *ex post* effectivement payée aux administrateurs se trouvent annuellement dans le Rapport Financier de la Société, vise à préciser et confirmer dans le présent rapport la description de l'établissement de la rémunération fixe et variable qui peut être accordée à ses dirigeants et administrateurs œuvrant dans la stratégie commerciale, les intérêts et la pérennité à long terme de la Société.

En effet, la rémunération est un des éléments essentiels permettant à la Société de mettre ses intérêts en adéquation avec ceux de ses dirigeants qui y jouent un rôle crucial.

Afin de garantir que les actionnaires puissent s'exprimer sur la politique de rémunération, l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle contient un point séparé afin qu'un vote consultatif puisse être exprimé.

I - Rémunération des dirigeants et administrateursLa rémunération fixe des administrateurs

Chaque année, lors de l'arrêté des comptes annuels de la Société, après son évaluation annuelle sur le fonctionnement, le Conseil d'administration discute et arrête en séance plénière et à l'unanimité la rémunération annuelle des administrateurs de l'exercice en cours.

Cette rémunération annuelle est arrêtée globalement et d'une somme fixe. Les mandataires sociaux sont rémunérés en fonction de leur expérience, de leur compétence et ce, dans le contexte du marché européen et mondial.

En 2025, la somme globale proposée était d'EUR 165.000 euros et a été approuvée par l'assemblée générale du 28 avril 2025. Ladite somme a ensuite été répartie parmi tous les administrateurs, à l'exception du Président Directeur Général Jacques Mottard, comme suit :

- Philippe Blanche	30.000 €
- Nicolas Mottard	45.000 €
- Antonietta Michelino	45.000 €
- François-Régis Ory	45.000 €

Lors de la réunion de l'arrêté des comptes du 4 mars 2026, le conseil d'administration a décidé, à l'unanimité, d'allouer à ses membres des jetons de présence d'un montant total de 115.000 euros afin de rétribuer notamment leur participation aux réunions du Conseil, ainsi qu'aux différents comités.

Sous réserve de l'adoption par l'assemblée de la résolution correspondante, le Conseil a décidé à l'unanimité que ces jetons seront répartis parmi les administrateurs, à l'exception du Président Directeur Général Jacques Mottard, ainsi qu'il suit :

- Philippe Blanche	45.000 €
- Antonietta Michelino	45.000 €
- Nicolas Mottard	25.000 €

Les administrateurs précités ne reçoivent pas de rémunération variable.

La rémunération du Président Directeur Général

Financière Sémaphore Sàrl, société contrôlée par Jacques Mottard, administrateur-délégué et Président Directeur Général de la société, est l'animateur de la Société. A ce titre, une rémunération variable peut être accordée en fonction des stratégies proposées et réalisées avec succès à travers ladite société. Elle couvre les coûts de Financière Sémaphore S.à r.l. dont les prestations vont au-delà de la seule mission de Jacques Mottard.

- En 2025, Financière Sémaphore S.à r.l. a facturé :
 - 500.000 € au titre de prestations de services et de prestations exceptionnelles de M&A
- Prestations récurrentes :

Ces prestations sont listées dans le contrat de prestation de services qui lie Financière Sémaphore S.à r.l. et la Société.

Financière Sémaphore S.à r.l., holding animatrice de groupe du group Sword, élabore la stratégie du groupe Sword, met à disposition ses ressources pour mener à bien cette stratégie et contrôle son application et ses résultats.

- Prestations exceptionnelles :

Financière Sémaphore S.à r.l. intervient dans les missions de M&A, qui ont un impact très favorable sur le résultat du groupe Sword.

Financière Sémaphore S.à r.l. peut également être appelée à réaliser d'autres prestations exceptionnelles dans l'intérêt du groupe au cours de l'exercice. Durant l'année 2025 elles ont notamment couvert la consultation active lors des acquisitions de BubbleGo, iDelta, Full on Net et la cession de TIPIK, qui ont eu un impact très favorable sur le bénéfice de la Société.

- A titre personnel, Jacques Mottard perçoit des jetons de présence de 21.409 € et des avantages en nature de 27.729 € pour son rôle Directeur Général des activités suisses.

Pour l'année 2026, les prestations récurrentes seront facturées à 500 000 €.

La rémunération correspondant aux prestations exceptionnelles sera proposée au conseil d'administration le cas échéant, sans que Jacques MOTTARD puisse prendre part à la discussion et la décision.

La présente politique de rémunération sera soumise aux actionnaires pour un vote consultatif lors de la prochaine assemblée générale.

La politique de rémunération sera révisée régulièrement par le conseil d'administration et soumise aux actionnaires au minimum tous les quatre (4) ans, sauf s'il y a des modifications importantes.

Le vote des actionnaires relatif à la politique de rémunération étant consultatif, la Société payera la rémunération aux administrateurs et au Président Directeur Général conformément à la politique de rémunération soumise à l'assemblée générale des actionnaires. Si l'assemblée générale rejette la politique de rémunération proposée, la Société soumettra une politique de rémunération révisée à vote lors de l'assemblée générale suivante.

Après le vote des actionnaires sur la présente politique de rémunération, le présent rapport avec la date et le résultat des votes sera rendu disponibles sur le site internet de la Société où il restera disponible publiquement, tant qu'il restera applicable.

II - Politique de nomination des nouveaux administrateurs

Le comité de nomination et de rémunération a également pour mission d'aider le conseil d'administration du Groupe à recommander et superviser les politiques et pratiques de nomination des administrateurs de la Société, ainsi que de veiller à ce que ces politiques et pratiques permettent une nomination formelle, rigoureuse et transparente des administrateurs.

Les administrateurs sont sélectionnés sur la base de leurs connaissances, de leur expérience et de leur aptitude à exercer leur mandat.

Le conseil d'administration croit aux avantages de la diversité et reconnaît que la diversité de pensée est une bonne chose pour les affaires. Un conseil d'administration composé d'hommes et de femmes aux compétences, à l'expérience, aux antécédents et aux perspectives diversifiés est synonyme de compréhension approfondie des opportunités, des problèmes et des risques, d'intégration de concepts, d'idées et de relations différents, d'amélioration de la prise de décision et du dialogue, et d'une plus grande capacité de contrôle de l'organisation et de sa gouvernance.

La politique de diversité du conseil d'administration du Groupe fixe les principaux objectifs suivants :

- Diversité des genres : l'objectif ultime étant d'atteindre la parité homme/femme, le conseil d'administration s'engage à garantir la diversité des genres et aspire à un conseil dans lequel chaque genre représente au moins 33% du nombre total de membres du conseil d'administration ;
- Âge et ancienneté : l'âge des membres du conseil d'administration n'est pas pertinent dans la mesure où ils apportent les compétences et l'expérience nécessaires au conseil d'administration ;
- Qualification : après consultation du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration s'efforcera de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de la société la nomination de nouveaux administrateurs qui possèdent les qualifications nécessaires et apporteront au conseil d'administration des compétences dans le domaine, notamment, de l'expertise internationale, de l'expertise opérationnelle et sectorielle, de l'expertise technologique et numérique, de l'expertise en matière de gestion des risques, de l'expertise en matière de ressources financières et humaines, ainsi que de l'expertise en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG).

La composition actuelle du Conseil reflète la volonté de la Société d'intégrer des administrateurs disposant de compétences variées et complémentaires, adaptées aux spécificités des activités du Groupe.

En outre, le Conseil s'est notamment fixé à respecter l'objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes tels que prévus dans la directive européenne « *Women on boards* », conformément à la directive européenne (UE) 2022/2381 relative à l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en voie de transposition en droit luxembourgeois.

A cet effet, le Conseil a affiné son processus de sélection des candidats à une nomination d'un poste d'administrateur sur une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat, effectuée sur la base de critères clairs, formulés en termes neutres, dépourvus d'ambiguïté, et établis préalablement au lancement de toute procédure de sélection. Sont notamment pris en compte l'expérience dans des fonctions de direction, l'expérience internationale, la pluridisciplinarité, les compétences de leadership et de communication, l'aptitude au travail en réseau, ainsi que les connaissances spécifiques pertinentes en matière financière, de contrôle et de gestion des ressources humaines.

Le Conseil d'Administration