

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION (la « Politique »)

Function/Secteur:	Juridique	Version:	4.0
Titulaire de la Politique:	Chef de la direction des affaires juridiques	Date d'entrée en vigueur :	2023/12/01
Approuvé par:	Comité de Nomination, de Gouvernance et de Responsabilité Sociale du Conseil d'administration	Date d'approbation:	2023/09/06

OBJECTIF

Cette Politique prévoit la récupération par BRP inc. (« **BRP** » ou la « **Société** ») de certaines rémunérations incitatives versées aux Dirigeants concernés dans l'éventualité où (A) la Société serait tenue de préparer un Redressement financier ; ou (B) un dirigeant visé serait impliqué dans un Cas d'inconduite.

L'administration et l'application de cette Politique sont déléguées par le conseil d'administration au comité de Nomination, de Gouvernance et de Responsabilité Sociale (le « **Comité** »). Le conseil d'administration et le Comité s'engagent à assumer leurs responsabilités en matière de gouvernance de la Société et d'amélioration de la valeur actionnariale, et estiment que la présente Politique est dans le meilleur intérêt de la Société.

PORTÉE

La présente Politique s'applique à chaque dirigeant actuel ou ancien de la Société, y compris le président et chef de la direction, le directeur financier et le contrôleur de la Société, ainsi qu'à chaque autre employé actuel ou ancien de la Société occupant le poste de vice-président ou un poste supérieur (les « **Dirigeants concernés** » et chacun d'entre eux, un « **Dirigeant concerné** »).

Par « **Rémunération couverte** », on entend toute rémunération incitative en espèces et en actions, toute prime et tout octroi accordés, payés, gagnés ou acquis, qui sont liés en tout ou en partie à l'atteinte d'une mesure d'information financière pour les Dirigeants concernés. Pour éviter toute ambiguïté, aux fins de la présente Politique, la Rémunération couverte comprend également tout paiement provenant du régime de rémunération incitative de courte durée (« **STIP** ») et du régime de rémunération incitative de longue durée (« **LTIP** ») de BRP.

La Politique s'applique à toute Rémunération couverte reçue par un employé qui a agi à titre de Dirigeant concerné à tout moment au cours de la période de trois ans précédant l'événement déclencheur applicable :

- (a) en cas de récupération pour Redressement financier, la Date de Redressement financier requise ainsi que toute période de transition résultant d'un changement de l'exercice financier de la Société au cours de ces trois exercices terminés ou immédiatement après ;
ou
- (b) dans le cas d'une récupération pour un Cas d'inconduite, la détermination par le Comité que le Dirigeant concerné a participé à un Cas d'inconduite

(chacune, une « **Période couverte** »).

POLITIQUE

Récupération

A. Redressement financier

Dans le cas où la Société est tenue de préparer un retraitement comptable en raison de la non-conformité importante de la Société à toute exigence d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières, y compris tout retraitement comptable requis pour corriger une erreur dans les états financiers précédemment publiés qui est importante pour les états financiers précédemment publiés, ou qui entraînerait une inexactitude importante si l'erreur était corrigée dans la période actuelle ou laissée sans correction dans la période actuelle (un tel retraitement comptable, un « **Redressement financier** »), le Comité examinera la Rémunération couverte reçue par un Dirigeant concerné au cours de la Période couverte.

Aux fins de la présente Politique, la « **Date de Redressement financier requis** » est la première des deux dates suivantes

- a) la date à laquelle le conseil d'administration, un comité du conseil d'administration ou un ou plusieurs dirigeants autorisés à prendre de telles mesures si l'action du conseil d'administration n'est pas requise, conclut, ou aurait raisonnablement dû conclure, que la Société est tenue de préparer un Redressement financier ; ou
- b) la date à laquelle un tribunal, une autorité de régulation ou tout autre organisme légalement autorisé ordonne à la Société de préparer un Redressement financier.

Indépendamment du fait que la Société ait ou non déposé les états financiers redressés, le Comité doit, dans toute la mesure permise par les lois en vigueur, chercher à récupérer toute Rémunération couverte, sous forme d'espèces ou d'actions, attribuée ou payée à un Dirigeant concerné (calculée sans tenir compte des taxes payées), si et dans la mesure où :

- a) le montant de la Rémunération couverte a été calculé sur la base de la réalisation de certains résultats financiers qui ont ensuite fait l'objet d'un Redressement financier ; et
- b) le montant de la Rémunération couverte qui aurait été attribué au Dirigeant concerné si les résultats financiers avaient été correctement déclarés aurait été inférieur au montant effectivement attribué.

Si la réalisation d'un certain résultat financier a été prise en compte pour déterminer la Rémunération couverte attribuée ou payée, mais que celle-ci n'est pas attribuée ou payée sur la base d'une formule, le Comité déterminera à sa seule discrétion le montant, le cas échéant, par lequel le paiement ou l'attribution doit être réduit ou récupéré.

Pour éviter toute ambiguïté, un Dirigeant concerné sera réputé avoir reçu une Rémunération couverte au cours de l'exercice fiscal de la Société durant lequel la mesure d'information financière spécifiée dans l'attribution est atteinte, même si le Dirigeant concerné reste soumis à des conditions de paiement supplémentaires en ce qui concerne cette attribution.

Le Comité ne cherchera pas à récupérer une Rémunération couverte attribuée par erreur dans la mesure où il détermine que :

- a) les dépenses directes payées à un tiers pour l'aider à appliquer cette Politique dépasseraient le montant de la Rémunération couverte attribuée par erreur à récupérer ;
- b) le recouvrement violerait la loi du pays d'origine lorsque cette loi a été adoptée avant le 28 novembre 2022 ; et/ou
- c) le recouvrement risquerait de faire en sorte qu'un régime de retraite par ailleurs qualifié sur le plan fiscal, dans le cadre duquel les avantages sont largement disponibles pour les employés de la Société, ne réponde pas aux exigences des sections 401(a)(13) et 411(a) de l'*Internal Revenue Code* de 1986, tel qu'il a été modifié, et des règlements y afférents.

B. Cas d'inconduite

Dans le cas où un Dirigeant concerné a commis un Cas d'inconduite, la Société déterminera à sa seule discrétion le montant, le cas échéant, de la Rémunération couverte qui devrait être récupéré.

On entend par « **Cas d'inconduite** » l'une des circonstances suivantes, étant entendu que dans tous les cas, le Cas d'inconduite doit avoir causé un préjudice financier ou de réputation important à la Société :

- a) une violation substantielle du code d'éthique de la Société ;
- b) une négligence grave, une faute intentionnelle ou une fraude dans l'exercice des fonctions d'une personne ; et/ou
- c) d'autres événements pouvant être déterminés par le Comité à sa seule discrétion de temps à autre.

Méthode de récupération

Le Comité déterminera, à sa seule discrétion, la méthode de récupération de la Rémunération couverte, qui peut inclure, sans s'y limiter :

- a) exiger le remboursement de la rémunération incitative en espèces déjà versée ;
- b) demander le recouvrement de tout Produit des actions
- c) l'annulation ou la révocation d'une partie ou de la totalité des attributions d'actions (et/ou d'instruments à base d'actions) en cours, acquises ou non ;

- d) ajuster ou retenir la rémunération non payée ou toute autre compensation dans la mesure permise par la loi applicable ; et/ou
- e) la réduction ou l'élimination des augmentations de salaire futures, de la rémunération incitative en espèces ou en actions, des primes, des récompenses ou des indemnités de départ.

Par « **Produit des actions** », on entend tous les produits réalisés par un Dirigeant concerné lors de la vente d'actions ordinaires de la Société précédemment obtenues à titre de rémunération incitative, tout gain non réalisé lors de l'exercice d'options d'achat d'actions de la Société précédemment obtenues à titre de rémunération incitative et toutes les actions ordinaires de la Société en circulation détenues par le Dirigeant concerné qui ont été reçues lors de l'exercice d'options d'achat d'actions de la Société ou de droits à la plus-value d'actions ou dans le cadre de l'acquisition ou du règlement d'actions restreintes ou d'unités d'actions restreintes de la Société, dans chaque cas, obtenues précédemment à titre de rémunération incitative, y compris, pour éviter toute ambiguïté, les primes de performance (ou, en ce qui concerne les options d'achat d'actions ou les droits à la plus-value des actions de la Société acquis qui n'ont pas encore été exercés, le paiement de la valeur de ces derniers).

Absence d'indemnisation

Pour éviter toute ambiguïté, la Société n'indemniserait pas un Dirigeant concerné contre la perte d'une Rémunération couverte attribuée par erreur ou d'une Rémunération couverte récupérée conformément aux dispositions de la présente Politique, ou contre toute réclamation liée à l'application par la Société de ses droits en vertu de la présente Politique.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entre en vigueur le 1er décembre 2023 (la « **Date d'entrée en vigueur** ») et s'applique uniquement à la Rémunération couverte qui est approuvée, attribuée ou octroyée aux Dirigeants couverts à partir de la Date d'entrée en vigueur. La Rémunération couverte qui a été approuvée, attribuée ou octroyée aux Dirigeants couverts avant la Date d'entrée en vigueur demeure couverte par les versions antérieures de la présente Politique.

MISE À JOUR/RÉVISION

Le Comité peut, à tout moment et à sa seule discrétion, examiner, évaluer l'adéquation et recommander au conseil d'administration des propositions de modification de la présente Politique, et le conseil d'administration peut adopter les règles et procédures qu'il juge nécessaires ou appropriées pour mettre en œuvre la présente Politique ou pour se conformer aux lois et réglementations en vigueur.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les Dirigeants concernés qui ont des questions au sujet de cette politique doivent communiquer avec l'équipe du secrétaire général de BRP à l'adresse corporate.secretariat@brp.com.

HISTORIQUE DE RÉVISION

Date	Version	Révisions effectuées	Approuvées par
	1.0	Version initiale	
22-Janv-2015	2.0		conseil d'administration
29-Nov-2021	3.0		conseil d'administration
06-Sept-2023	4.0		conseil d'administration