

REMUNERATIEBELEID ELIA GROUP NV¹

1 TOEPASSINGSGBIED

Dit (voorstel van) remuneratiebeleid werd opgesteld in overeenstemming met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Corporate Governance Code 2020. Het zet de principes uiteen die Elia Group NV (hierna “**Elia Group NV**” of “**de Vennootschap**”) hanteert voor de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur en van het college van dagelijks bestuur.

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld en goedgekeurd door de raad van bestuur van 29 maart 2024 op basis van een gemotiveerd advies van het benoemings- en vergoedingscomité van de Vennootschap op 21 maart 2024, teneinde het ter goedkeuring voor te leggen aan de gewone algemene vergadering van 21 mei 2024.

Mits goedkeuring door de gewone algemene vergadering van 21 mei 2024, is dit nieuwe remuneratiebeleid van toepassing binnen de Vennootschap vanaf 1 januari 2024.

Het voorgaande remuneratiebeleid² werd op 16 mei 2023 goedgekeurd door de algemene vergadering³ en hield een aanpassing in van het remuneratiebeleid dat was goedgekeurd door de algemene vergaderingen van respectievelijk 17 mei 2016, 15 mei 2018, 18 mei 2021 en 17 mei 2022.

Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van Elia Group NV.

Onder punt 5 is een procedure voorzien om in uitzonderlijke omstandigheden af te wijken van het remuneratiebeleid.

2 VISIE VAN ELIA GROUP NV OP HET REMUNERATIEBELEID

Het remuneratiebeleid beoogt de beste talenten aan te trekken, te behouden en te belonen, zodat de Vennootschap haar strategische doelstellingen op korte en lange termijn kan behalen met inachtneming van de risicobereidheid en de gedragsnormen van de Vennootschap. De hoogte van de remuneratie moet de Vennootschap toelaten om de betrokkenheid van de bestuurders en de leden van het college van dagelijks bestuur te vrijwaren en de juiste combinatie van expertise en diversiteit te verzekeren. Aldus draagt het remuneratiebeleid bij aan de bedrijfsstrategie, het vrijwaren van langetermijnbelangen en het versterken van de duurzaamheid van de Vennootschap.

¹ Naamloze vennootschap met zetel te Keizerslaan 20, 1000 Brussel en ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen met ondernemingsnummer 0476.388.378 (RPR Brussel).

² Het voorgaande remuneratiebeleid kan geraadpleegd worden via volgende link: https://investor.eliagroup.eu/-/media/project/elia/shared/documents/investor-relations/shareholders-meetings/2024/ago/point-4_eg_ago_gav_remuneratiebeleid-elia-group_nl_clean.pdf.

³ Voor wat de vergoedingen van de bestuurders van Elia Transmission Belgium NV en van Elia Asset NV betreft, werden op 27 maart 2020, 18 mei 2021, 17 mei 2022 en 16 mei 2023 tevens beslissingen genomen door de respectievelijke algemene vergaderingen van deze vennootschappen.

3 REMUNERATIEBELEID MET BETREKKING TOT DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

3.1 BESLUITVORMINGSPROCES

De bezoldiging van de bestuurders wordt vastgesteld door de algemene vergadering op voorstel van de raad van bestuur. Dit voorstel van de raad van bestuur is gebaseerd op de aanbevelingen van het benoemings- en vergoedingscomité inzake het beleid aangaande de vergoeding van de bestuurders.

Het benoemings- en vergoedingscomité analyseert op regelmatige basis het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de leden van de raad van bestuur. Daarbij onderzoekt het benoemings- en vergoedingscomité of een aanpassing nodig is, onder meer op basis van benchmark-studies. Op die manier zorgt het benoemings- en vergoedingscomité ervoor dat de bezoldiging gepast is en in overeenstemming is met de marktpraktijken, rekening houdend met de positie en het belang van de Elia Group, zijn financiële situatie, zijn positie binnen de markt en het niveau van de verantwoordelijkheden die de bestuurders dragen.

Indien de raad van bestuur, op advies van het benoemings- en vergoedingscomité, een materiële wijziging wenst aan te brengen in het remuneratiebeleid, zal dit voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van Elia Group NV. In elk geval wordt het remuneratiebeleid minstens om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

3.2 BEHEER VAN POTENTIËLE BELANGENCONFLICTEN

Elke beslissing over de bezoldiging van de bestuurders valt onder de exclusieve bevoegdheid van de algemene vergadering. Deze wettelijk vastgelegde bevoegdheidsverdeling zorgt ervoor dat er geen potentiële of bestaande belangenconflicten zijn op dit vlak.

Bovendien past het benoemings- en vergoedingscomité in zijn aanbevelingen aan de raad van bestuur vergelijkingsmethodes toe om een marktconforme en objectieve vaststelling van de vergoeding van de bestuurders te waarborgen.

3.3 ONDERDELEN VAN DE REMUNERATIE

3.3.1 VASTE VERGOEDING

3.3.1.1 VASTE VERGOEDING IN ELIA GROUP NV

Raad van bestuur

De vaste vergoeding van de bestuurders van Elia Group NV bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding van € 25.000 en een zitpenning ten belope van € 1.000 per vergadering van de raad van bestuur. De vaste vergoeding van de voorzitter van de raad van bestuur van Elia Group NV bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding van € 60.000 en een zitpenning ten belope van € 1.500 per vergadering van de raad van bestuur.

Adviserende comités

De vaste vergoeding van leden van het auditcomité van Elia Group NV bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor elk lid van het auditcomité van € 6.000 en een zitpenning voor elk lid van het auditcomité van € 1.150 per vergadering van het auditcomité. Voor de voorzitter van het auditcomité bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding € 10.000 en bedraagt de zitpenning € 1.300 per vergadering van het auditcomité.

De vaste vergoeding van de leden van het benoemings- en vergoedingscomité en van het strategisch comité van Elia Group NV bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor elk lid van het benoemings- en vergoedingscomité en van het strategisch comité van € 4.000 en een zitpenning voor elk lid van de vernoemde comités van € 1.000 per vergadering van een comité. De vaste jaarlijkse vergoeding voor de voorzitters van elk van de voornoemde comités bedraagt € 8.000 en de zitpenning € 1.300 per vergadering van elk van de voornoemde comités.

Absoluut maximum ('cap') voor zitpenningen

De hogervermelde zitpenningen zijn onderworpen aan de volgende bijkomende beperking: er worden maximum acht zitpenningen per jaar betaald voor vergaderingen van de raad van bestuur van Elia Group NV en maximum vijf zitpenningen per jaar voor vergaderingen van een comité van Elia Group NV, ook als er tijdens een jaar meer dan acht vergaderingen zijn van de raad van bestuur of meer dan vijf vergaderingen van een comité.

3.3.1.2 VASTE VERGOEDING IN ELIA TRANSMISSION BELGIUM NV EN ELIA ASSET NV

Raad van bestuur

De vaste vergoeding van de bestuurders van Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV bestaat (binnen elk van beide voormelde vennootschappen) uit een vaste jaarlijkse vergoeding van € 12.500 en een zitpenning ten belope van € 500 per vergadering van de raad van bestuur. Voor de voorzitter van de raad van bestuur bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding € 25.000 en de zitpenning per vergadering van de raad van bestuur € 750.

Adviserende comités

De vaste vergoeding van de leden van het auditcomité van Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV bestaat (binnen elk van beide voormelde vennootschappen) uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor elk lid van het auditcomité van € 3.000 en een zitpenning voor elk lid van het auditcomité van € 575 per vergadering van het auditcomité. Voor de voorzitter van het auditcomité bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding € 4.000 en de zitpenning per vergadering van het auditcomité € 650.

De vaste vergoeding van de leden van het vergoedingscomité en van het corporate governance comité van Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV bestaat (binnen elk van beide voormelde vennootschappen) uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor elk lid van het vergoedingscomité en van het corporate governance comité van € 2.000 per comité en een zitpenning voor elk lid van een comité van € 500 per vergadering van een comité. Voor de voorzitter van het vergoedingscomité bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding € 3.500 en de zitpenning per vergadering van het vergoedingscomité € 650. Voor de voorzitter van het corporate governance comité bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding € 3.000 en de zitpenning per vergadering van het corporate governance comité € 650.

In afwijking van de voorgaande alinea's worden de zitpenningen van de bestuurders van Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV die tevens zetelen als bestuurder van Elia Group NV, beperkt tot 30% van de bovengenoemde bedragen van zitpenningen in Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV.

Absoluut maximum ('cap') voor zitpenningen

Net zoals bij Elia Group NV zijn de hogervermelde zitpenningen ook in Elia Transmission Belgium NV en Elia Asset NV onderworpen aan de volgende bijkomende beperking: er worden maximum acht zitpenningen per jaar betaald voor vergaderingen van een raad van bestuur van Elia Transmission Belgium NV of Elia Asset NV en maximum vijf zitpenningen per jaar voor vergaderingen van een comité van Elia Transmission Belgium NV of Elia Asset NV, ook als er tijdens een jaar meer dan acht vergaderingen zijn van een raad van bestuur of meer dan vijf vergaderingen van een comité.

3.3.1.3 BIJKOMENDE ZITPENNING VOOR BESTUURDERS MET EEN DOMICILIE BUITEN BELGIË

De leden van de raad van bestuur of van een comité van Elia Group NV en/of van Elia Transmission Belgium NV/Elia Asset NV met een domicilie buiten België en waarvan de normale reistijd ('one way') vanuit deze domicilie naar Brussel hoger is dan drie uur en/of waarvan het domicilie gelegen is op een afstand groter dan 300 km, ontvangen een bijkomende zitpenning van € 4.000 per vergadering van de raad van bestuur of van een comité. Indien twee of meer vergaderingen op dezelfde dag plaatsvinden, bedraagt de totale bijkomende zitpenning voor deze vergaderingen € 4.000. Er geldt daarnaast een maximum van twaalf bijkomende zitpenningen van € 4.000 per jaar per bestuurder met een domicilie buiten België.

Deze bijkomende zitpenning wordt voorzien om de bijkomende tijd die nodig is voor de verplaatsingen te compenseren.

3.3.1.4 INDEXATIE, BEREKENING EN UITBETALING VAN VERGOEDINGEN

De vaste jaarlijkse vergoedingen en de zitpenningen worden jaarlijks in januari geïndexeerd volgens de index van de consumptieprijzen van de maand juni 2023.

Alle vergoedingen worden berekend en toegekend vanaf de datum van de eerste vergadering van de raad van bestuur of van het comité waaraan een bestuurder deelneemt en lopen tot de einddatum van het bestuurdersmandaat.

Op het einde van elk eerste, tweede en derde kwartaal wordt een voorschot op de jaarlijkse vergoedingen aan de bestuurders betaald. In december van het lopende jaar wordt een eindafrekening gemaakt.

3.3.2 ONKOSTENVERGOEDING

De vaste jaarlijkse vergoedingen en de zitpenningen dekken alle kosten, met uitzondering van:

- (a) de kosten gemaakt door bestuurders met domicilie buiten België bij de uitoefening van hun mandaat (zoals vervoers- en verblijfskosten), voor zover die bestuurders buiten België gedomicilieerd zijn op het moment van hun benoeming of, indien de bestuurders in kwestie hun

domicilie wijzigen na hun benoeming, voor zover het benoemings- en vergoedingscomité de vergoeding van die kosten goedkeurt,

- (b) alle kosten gemaakt door bestuurders in het geval waarin een vergadering van de raad van bestuur buiten België wordt georganiseerd (bijvoorbeeld in Duitsland), en
- (c) alle kosten gemaakt door bestuurders tijdens hun verplaatsingen naar het buitenland in het kader van hun mandaat op verzoek van de voorzitter of de vicevoorzitters van de raad van bestuur.

Alle kosten en vergoedingen worden in rekening gebracht bij de exploitatiekosten van de betrokken vennootschap.

3.3.3 ANDERE VOORDELEN

Er worden geen andere voordelen in natura, aandelen of aandelenopties, kredieten of voorschotten aan de bestuurders toegekend. Deze regeling wijkt af van principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020 waarbij wordt voorgesteld om een deel van hun remuneratie te ontvangen in de vorm van aandelen van de Vennootschap. De Vennootschap is van mening dat een gedeeltelijke vergoeding in aandelen er niet noodzakelijk toe bijdraagt dat de bestuurders bijkomend zullen handelen met het perspectief van langetermijnaandeelhouders. Hierbij heeft de raad van bestuur van 24 november 2020 de aanbeveling van het vergoedingscomité opgevolgd door te besluiten dat een dergelijke op aandelen gebaseerde vergoeding niet geschikt is binnen Elia Group NV omdat (i) de activiteiten van Elia van nature zo georganiseerd zijn dat ze een laag risicoprofiel hebben en gericht zijn op de lange termijn en (ii) de structuur van het aandeelhouderschap gebaseerd is op een referentieaandeelhouderschap dat sowieso vaste langetermijndoelstellingen en duurzaamheidsdoelstellingen nastreeft.

Deze afwijking is bovendien verantwoord, aangezien de raad van bestuur in het monistisch bestuursmodel van Elia Group NV een dubbele rol heeft, namelijk het ondersteunen van ondernemerschap enerzijds en het waarborgen van een doeltreffend toezicht en controle anderzijds. Om het helikopterzicht van de bestuurders niet te vertroebelen, ontvangen zij geen prestatiegebonden remuneratie of aandelengerelateerde vergoeding.

3.4 BIJDRAGE TOT DE BEDRIJFSSTRATEGIE, LANGETERMIJNBELANGEN EN DUURZAAMHEID VAN ELIA GROUP NV

Het remuneratiebeleid van Elia Group NV ten aanzien van haar bestuurders is gericht op het aantrekken van personen die door de combinatie van hun ervaring, kennis en kunde de raad van bestuur in de mogelijkheid stellen om zijn rol ten volle te vervullen: het nastreven van duurzame waardecreatie door het bepalen en opvolgen van de strategie van Elia Group NV, het tot stand brengen van ethisch, verantwoordelijk en efficiënt leiderschap en het toezicht op de prestaties van het bedrijf.

Bij het bepalen van de remuneratie van de bestuurders worden hun verantwoordelijkheden, de vereiste tijdsbesteding en de daaraan verbonden risico's en marktpraktijken op realistische wijze in aanmerking genomen. Dit verklaart de keuze voor een eenvoudig bezoldigingssysteem zonder variabele bezoldiging, voordelen verbonden aan pensioenplannen of andere voordelen in natura.

3.5 BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE CONTRACTEN OF REGELINGEN MET DE BESTUURDERS

De bestuurders hebben het statuut van zelfstandige en worden, in overeenstemming met artikel 12 van de statuten van de Vennootschap, benoemd door de algemene vergadering voor maximum zes jaar.

De algemene vergadering kan het mandaat van elke bestuurder op elk moment en zonder opgave van redenen met onmiddellijke ingang beëindigen. Het staat de algemene vergadering evenwel vrij om op het moment van de opzegging de datum te bepalen waarop het mandaat eindigt of een vertrekvergoeding toe te kennen.

4 REMUNERATIEBELEID MET BETREKKING TOT DE LEDEN HET COLLEGE VAN DAGELIJKS BESTUUR

4.1 BESLUITVORMINGSPROCES

De bezoldiging van de leden van het college van dagelijks bestuur wordt bepaald door de raad van bestuur. Dit gebeurt op basis van aanbevelingen van het benoemings- en vergoedingscomité dat in dit kader gespecialiseerde methodes toepast, meer bepaald de Hay-methode, teneinde het gewicht van elke directiefunctie te evalueren en te bepalen om een marktconforme vergoeding te waarborgen.

Het benoemings- en vergoedingscomité formuleert éénmaal per jaar een aanbeveling aan de raad van bestuur betreffende de evaluatie van de leden van het college van dagelijks bestuur en de aan deze leden toegekende remuneratie.

Overeenkomstig de Hay-methode is de vaste vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur (en de evolutie daarvan) afhankelijk van de positionering van elk lid van het college van dagelijks bestuur ten opzichte van het referentieloon in de markt voor vergelijkbare functies (Hay-classificatie).

Met het oog op het toekennen van de variabele vergoeding worden financiële en niet-financiële prestatiecriteria vastgesteld, samen met een toelichting over de wijze waarop deze criteria bijdragen tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap. Tevens worden de te gebruiken methoden vastgelegd om te bepalen in welke mate aan de prestatiecriteria is voldaan.

Wat de bepaling van de prestatiecriteria van de variabele vergoeding en de beoordeling van de vervulling hiervan betreft, formuleert het benoemings- en vergoedingscomité ieder jaar een aanbeveling aan de raad van bestuur betreffende elk lid van het college van dagelijks bestuur. De verworven variabele vergoeding wordt elk jaar bepaald naargelang de realisatie van de prestatiecriteria.

De realisatie van de financiële en niet-financiële prestatiecriteria wordt vastgesteld op objectief meetbare wijze ter gelegenheid van de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van het college van dagelijks bestuur.

Bijkomend wordt het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

4.2 BEHEER VAN POTENTIËLE BELANGENCONFLICTEN

Aangezien de leden van het college van dagelijks bestuur niet (of, voor enkele onder hen, louter als genodigde) zetelen in de raad van bestuur noch in het benoemings- en vergoedingscomité, bestaat er in hun hoofde geen risico op een belangenconflict bij de vaststelling van het remuneratiebeleid.

Bovendien past het benoemings- en vergoedingscomité in zijn aanbevelingen aan de raad van bestuur vergelijkingsmethodes toe, zoals beschreven in punt 4.1, om een objectieve en marktconforme vaststelling van de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur te waarborgen.

4.3 ONDERDELEN VAN DE REMUNERATIE

De vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur uitgekeerd door de Vennootschap of door andere ondernemingen die deel uitmaken van de Elia Group, is samengesteld uit de volgende onderdelen:

- 1) een vaste vergoeding;
- 2) een variabele vergoeding;
- 3) een bijdrage aan een pensioenplan;
- 4) andere voordelen.

Het relatief aandeel van deze verschillende onderdelen kan verschillen per persoon / per land, maar de Vennootschap past een gepaste balans toe tussen vaste en variabele vergoeding.

Op basis van de Hay evaluaties en marktgegevens (referentiesalaris gegevens uit de Hay database en wat gebruikelijk is in de energie/utilitysector in België en Duitsland) wordt er gestreefd om de verhouding tussen elk onderdeel zich te laten situeren binnen de volgende percentages:

	% van de volledige vergoeding
Vaste vergoeding (met inbegrip van de andere voordelen)	tussen 45% en 60%
Variabele vergoeding	tussen 30% en 45%
Bijdrage aan een pensioenplan	tussen 10% en 15%

In uitzonderlijke omstandigheden en naar behoren gemotiveerd, die geval per geval moeten worden beoordeeld, kan de raad van bestuur, na een met redenen omkleed advies van het benoemings- en vergoedingscomité, bepaalde afwijkingen van het toepasselijke remuneratiebeleid toestaan met betrekking tot het relatieve aandeel van deze verschillende componenten.

4.3.1 VASTE VERGOEDING

De overeenkomsten met de leden van het college van dagelijks bestuur bepalen de vaste vergoeding voor hun prestaties. De vaste vergoeding wordt bepaald op basis van de Hay-methode, met dien verstande dat de positionering binnen elke Hay-klasse wordt bepaald door de raad van bestuur na advies van het benoemings- en vergoedingscomité op basis van de taken, de competenties en het verantwoordelijkheidsniveau van het betreffende lid. Binnen elke Hay klasse is de algemene opvatting

om een vaste vergoeding toe te kennen met een waarde tussen het 65^e en 75^e percentiel van de algemene benchmark van de markt voor de relevante Hay klasse, wat in lijn is met de gebruiken in de utility/energiesector. De vaste vergoeding moet ook ervoor zorgen dat Elia Group NV competitief blijft in de sector.

De evolutie van de vaste vergoeding is onderhevig aan een jaarlijkse herziening door toepassing van de Hay-methode en op basis van de individuele prestaties, rekening houdend met de inflatieregels in de betrokken landen.

4.3.2 VARIABELE VERGOEDING

4.3.2.1 Algemeen

De variabele vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur, wordt, overeenkomstig de Hay-methode, bepaald door de Hay-klasse waarin elk lid van het college van dagelijks bestuur zich bevindt, rekening houdend met zijn/haar individuele prestaties, het behalen van collectieve doelstellingen en de benchmark.

Het variabele gedeelte van de vergoeding bestaat uit twee pijlers: (i) één op korte termijn (met individuele en collectieve doelstellingen) en (ii) één op lange termijn (enkel met collectieve doelstellingen). De korte- en langetermijndoelstellingen worden vastgelegd op basis van de bedrijfsstrategie en de bedrijfsvisie, waarbij ten opzichte van de vaste vergoeding:

- de variabele vergoeding met betrekking op kortetermijndoelstellingen (zowel voor individuele als collectieve doelstellingen) kan variëren tussen 40% en 60%⁴ (50% tot 75%⁵ voor de CEO) van de vaste vergoeding; en
- de variabele vergoeding met betrekking tot langetermijndoelstellingen (voor collectieve doelstellingen) kan variëren tussen 30% en 45%⁶ van de vaste vergoeding.

Het totaal van de variabele vergoeding wordt geplafonneerd op:

- max. 70% (80% voor de CEO) van de vaste vergoeding indien alle doelstellingen worden behaald op 100% (zone B);
- max. 105% (120% voor de CEO) van de vaste vergoeding indien alle doelstellingen worden behaald op hun maximum (zone C).

Deze gegevens met betrekking tot de variabele vergoeding die kan worden toegekend aan de leden van het college van dagelijks bestuur (andere dan de CEO) kunnen als volgt worden samengevat:

	Below targets Onvoldoende doelen behaald (“ <i>underperformance</i> ”) (zie hieronder subtitels 4.3.2.2. en 4.3.2.3., telkens onder ‘realisatiegraad’)	Targets Alle doelen worden behaald op 100% (“ <i>performance as per business plan</i> ”) Zone B	Above targets Alle doelen worden behaald op hun maximum (“ <i>overperformance versus business plan</i> ”) Zone C
Basis- target			

⁴ Indien alle kortetermijndoelstellingen worden behaald op hun maximum (i.e. overperformance versus business plan).

⁵ Indien alle kortetermijn doelstellingen worden behaald op hun maximum (i.e. overperformance versus business plan).

⁶ Indien alle langetermijn doelstellingen worden behaald op hun maximum (i.e. overperformance versus business plan).

Vaste vergoeding	100	100	100	100
korte termijn "STI"	40%	0%	40%	60% (zijnde 150% van 40%)
waarvan:				
individueel	30%	0%	30%	45%
collectief	70%	0%	70%	105%
% van de STI in de totale vaste en variabele vergoeding		0%	24%	29%
			$(=40/(100+40+30))$	$(=60/(100+60+45))$
lange termijn "LTI"	30%	0%	30%	45% (zijnde 150% van 30%)
waarvan:				
individueel	0%	0%	0%	0%
collectief	100%	0%	100%	150%
% van de LTI in de totale vaste en variabele vergoeding		0%	18%	22%
			$(=30/(100+40+30))$	$(=45/(100+60+45))$

		Zone B	Zone C
Hypothetische maximale totale vergoeding als de vaste vergoeding 100 is	100	170	205
Percentage (%) van variabele ten opzichte van de vaste vergoeding	0%	70%	105%

Voor de CEO, kunnen deze gegevens als volgt worden samengevat :

	Basis-target	Below targets Onvoldoende doelen behaald ("underperformance") (zie hieronder subtitels 4.3.2.2. en 4.3.2.3., telkens onder 'realisatiegraad')	Targets Alle doelen worden behaald op 100% ("performance as per business plan") Zone B	Above targets Alle doelen worden behaald op hun maximum ("overperformance versus business plan") Zone C
Vaste vergoeding	100	100	100	100

korte termijn "STI"	50%	0%	50%	75% (zijnde 150% van 50%)
waarvan:				
individueel	30%	0%	30%	45%
collectief	70%	0%	70%	105%
% van de STI in de totale vaste en variabele vergoeding		0%	25%	34%

$$(\text{=50}/(100+50+30)) \quad (\text{=75}/(100+75+45))$$

lange termijn "LTI"	30%	0%	30%	45% (zijnde 150% van 30%)
waarvan:				
individueel	0%	0%	0%	0%
collectief	100%	0%	100%	150%
% van de LTI in de totale vaste en variabele vergoeding		0%	17%	20%

$$(\text{=30}/(100+50+30)) \quad (\text{=45}/(100+75+45))$$

		Zone B	Zone C
Hypothetische maximale totale vergoeding als de vaste vergoeding 100 is	100	180	220
Percentage (%) van variabele ten opzichte van de vaste vergoeding	0%	80%	120%

In geval van overmacht kan het benoemings- en vergoedingscomité beslissen over de eindscores, afhankelijk van de aard van de gebeurtenis.

Naast de variabele korte- en langetermijnvergoeding kunnen de leden van het college van dagelijks bestuur geplafonneerde eenmalige cash bonussen worden toegekend in geval van uitzonderlijke gebeurtenissen of prestaties. Het bedrag van deze eenmalige cash bonus kan nooit hoger zijn dan het bedrag van de variabele vergoeding gelinkt aan de kortetermijndoelstellingen van het financieel jaar met betrekking waartoe de eenmalige cash bonus wordt toegekend (subtitel 4.3.2.5.).

4.3.2.2. Variabele kortetermijnvergoeding

De eerste pijler van de variabele vergoeding is gebaseerd op het bereiken van een aantal doelstellingen die gekoppeld zijn aan de strategische ambities van de groep, namelijk (i) Financiële Prestaties ('*Financial Performance*'), (ii) Duurzame Groei ('*Sustainable Growth*'), (ii) Duurzame Activiteiten

(‘Sustainable Operations’) en (iv) Transformatie en Cultuur (‘Transformation and Culture’). Dergelijke doelstellingen kunnen aan het begin van elk jaar worden aangepast door de raad van bestuur na advies van het benoemings- en vergoedingscomité.

Voor elke kortetermijndoelstelling wordt er bepaald vanaf wanneer het resultaat is bereikt (realisatiegraad) en wat het relatieve gewicht is dat deze doelstelling vertegenwoordigt.

De individuele kortetermijndoelstellingen worden voornamelijk vooraf bepaald in functie van het specifieke takenpakket van het betrokken lid van het college van dagelijks bestuur. Deze individuele kortetermijndoelstellingen zijn altijd in lijn met de strategische ambities van de groep. De individuele doelstellingen bestaan o.m. uit leiderschap, digitalisering, innovatie, investeringen in groeistrategie, financiering van de groep, veiligheid, integratie en performance van de dochtervennootschappen in de groep of nog, het bewerkstelligen van een groepscultuur en de duurzaamheid. De kortetermijndoelstellingen worden als gevoelige informatie beschouwd en worden om die reden achteraf bekendgemaakt in het remuneratieverslag van het betrokken financieel jaar.

De collectieve kortetermijndoelstellingen bestaan o.m. in netto-winst, efficiëntie van OPEX, winsten van de activiteiten van het niet-gereguleerd segment, CAPEX projecten, offshore & anorganische groei, leveringszekerheid, duurzaamheid, veiligheid en (groeps-)cultuur.

De berekening van de variabele vergoeding gelinkt aan de individuele en collectieve kortetermijndoelstellingen is afgestemd op de volgende principes:

- voor de doelstelling gekoppeld aan Financiële Prestaties en Transformatie en Cultuur:

Realisatiegraad	Resultaat ten opzichte van van de doelstelling ('percentage of achievement') (%)	Uitbetaling ('pay-out') (%)
	<90%	0%
A	≥90% en <100%	Resultaat lager dan de drempel van 100%: Linear extrapolatie (min. = 90%)
B	100%	100%
C	>100%	Resultaat hoger dan de 100%-drempel Linear extrapolatie: (Cap max. = 120% voor Financiële Prestaties en 110% voor Transformatie en Cultuur)

- voor de doelstelling gekoppeld aan Duurzame Activiteiten:

Realisatiegraad	Resultaat ten opzichte van van de doelstelling ('percentage of achievement') (%)	Uitbetaling ('pay-out') (%)
	<50%	0%
A	≥50% en <100%	Resultaat lager dan de drempel van 100%: Linear extrapolatie (min. = 50%)
B	100%	100%
C	>100%	Resultaat hoger dan de 100%-drempel Linear extrapolatie (Cap max. = 150%)

- voor de doelstelling gekoppeld aan Duurzame Groei is de meting gebaseerd op het bereiken van belangrijke mijlpalen in essentiële infrastructuurprojecten:

Realisatiegraad	Resultaat ten opzichte van van de doelstelling ('percentage of achievement') (%)	Uitbetaling ('pay-out') (%)
	<75%	0%
A	≥75% en <85%	50%
B	≥85 and <100%	100%
C	≥100%	150%

4.3.2.3. Variabele langetermijnvergoeding

De tweede pijler van de variabele vergoeding is gebaseerd op meerjarencriteria die vastgelegd worden voor vier jaar ('long-term incentive plan'). Met dit plan wordt tegemoetgekomen aan de noodzaak om actieve en betrokken leden van het college van dagelijks bestuur te hebben die mee instaan voor de verdere uitbouw van de Vennootschap. Het benoeming- en vergoedingscomité is van oordeel dat de toepassing ervan ook een manier is om de continuïteit binnen het college van dagelijks bestuur te versterken en zo duurzame waarde creatie te bevorderen.

De langetermijndoelstellingen voor de jaren 2024-2027 zijn van drie verschillende ordes:

	Langetermijndoelstelling	Relatief gewicht

(i)	Financiële Prestaties	35%
(ii)	Duurzame Groei	35%
(iii)	Duurzame Activiteiten	30%
Totaal		100%

(i) De "**Financiële Prestaties**" doelstelling heeft de volgende meetcriteria:

Realisatiegraad	Resultaat ten opzichte van van de doelstelling ('percentage of achievement') (%)	Uitbetaling ('pay-out') (%)
	<90%	0%
A	≥90% en <100%	Resultaat lager dan de drempel van 100%: Linear extrapolatie (min. = 90%)
B	100%	100%
C	>100%	Resultaat hoger dan de drempel van 90%: Linear extrapolatie (Cap max. = 120%)

(ii) De "**Duurzame Groei**" doelstelling heeft de volgende meetcriteria:

Realisatiegraad	Resultaat ten opzichte van de doelstelling ('percentage of achievement') (%)	Uitbetaling ('pay-out') (%)
	<90%	0%
A	≥90% en <100%	Resultaat lager dan budget: Linear extrapolatie (min. = 90%)
B	100%	100%
C	>100%	Resultaat hoger dan budget: Linear extrapolation (Cap max. = 120%)

(iii) De "**Duurzame Groei**" doelstelling heeft de volgende meetcriteria:

Realisatiegraad	Aantal relevante strategische targets behaald of overschreden	Uitbetaling ('pay-out') (%)

	Rating daalt	0%
A	Rating blijft onveranderd	50%:
B	Rating verbetert met 5%	100%
C	Rating verbetert met >5%	Linear extrapolatie (Cap max. = 150%)

De Raad van Bestuur heeft in de mogelijkheid voorzien om, indien zich een uitzonderlijke gebeurtenis voordoet en op een met redenen omkleed advies van het benoemings- en vergoedingscomité, af te wijken van de criteria zoals vastgesteld in het plan.

De variabele langetermijnvergoeding kan worden uitbetaald in cash of, na belastingoptimalisatie, in een andere vorm.

4.3.2.4. Terugvorderingen

Net als de vaste vergoeding is ook de variabele vergoeding definitief verworven op het ogenblik van de uitbetaling. Voor langetermijndoelstellingen worden de betalingen gespreid in de tijd. Evenwel kunnen de reeds uitbetaalde bedragen worden teruggevorderd bij bewezen fraude of financiële staten die grove fouten bevatten.

4.3.2.5. Eenmalige cash bonussen

Het benoemings- en vergoedingscomité kan geval per geval aan de raad van bestuur aanbevelingen doen in verband met de toekenning van uitzonderlijke, eenmalige cash bonussen voor bijzondere omstandigheden of prestaties van de leden van het college van dagelijks bestuur in specifieke dossiers. Het bedrag van deze eenmalige cash bonus kan nooit hoger zijn dan het bedrag van de variabele vergoeding gelinkt aan de kortetermijndoelstellingen van het financieel jaar met betrekking waartoe de eenmalige cash bonus wordt toegekend.

4.3.3 BIJDRAGE AAN PENSIOENPLAN

Alle pensioenplannen voor de leden van het college van dagelijks bestuur zijn van het type 'vaste premies' ('*defined contribution*'), waarbij het jaarlijkse gestorte bedrag vóór belastingen wordt berekend op basis van de vaste vergoeding verhoogd met het bedrag van de variabele kortetermijnvergoeding.

4.3.4 ANDERE VOORDELEN

De andere voordelen die aan de leden van het college van dagelijks bestuur worden toegekend, zoals een gewaarborgd inkomen in geval van langdurige ziekte of een ongeval, een dekking gezondheidszorg en hospitalisatie, een invaliditeits- en overlijdensverzekering, een bedrijfswagen en/of tussenkomst in de kosten voor het openbaar vervoer, eventuele tariefvoordelen, kosten eigen aan de werkgever of overige premies worden toegekend volgens de regels die gelden voor alle kaderleden van de Vennootschap en de lokale marktnorm.

De Vennootschap kent geen vergoeding in aandelen van Elia Group NV toe aan de leden van het college van dagelijks bestuur. De leden van het college van dagelijks bestuur kunnen steeds op

vrijwillige basis aandelen kopen op de beurs of, waar toepasbaar, in het kader van kapitaalsverhogingen bestemd voor het personeel van de Vennootschap en van haar Belgische dochtervennootschappen of via een aanbod om aandelen te verwerven aan het personeel van 50Hertz.

Daarnaast legt de Vennootschap, in afwijking van aanbeveling 7.9 van de Corporate Governance Code 2020, de leden van het college van dagelijks bestuur geen minimumdrempel op van aandelen die zij moeten aanhouden. Dit omdat de structuur van de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur op voldoende wijze bijdraagt aan de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap. Immers, de vaste vergoeding waarborgt de inzet in slechtere tijden en de variabele vergoeding waarborgt ambitie in het behalen van de prestatiecriteria die de commerciële strategie van de Vennootschap vertalen.

4.4 BIJDRAGE TOT DE BEDRIJFSSTRATEGIE, LANGETERMIJNBELANGEN EN DUURZAAMHEID VAN ELIA GROUP NV

Het remuneratiebeleid van Elia Group NV ten aanzien van de leden van het college van dagelijks bestuur, met inbegrip van de variabele vergoeding, is erop gericht personen aan te werven, te belonen en te behouden die bijdragen aan de duurzame bedrijfsstrategie van Elia Group NV. De samenstelling van de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur is ook perfect in overeenstemming met de visie van Elia Group NV op haar remuneratiebeleid: een transparante en eenvoudige vergoedingsstructuur die de langetermijnvisie van Elia Group NV weerspiegelt. Dat laatste punt komt duidelijk tot uiting in de prestatiecriteria gelinkt aan de variabele vergoeding.

4.5 BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE CONTRACTEN OF REGELINGEN MET DE LEDEN VAN HET COLLEGE VAN DAGELIJKS BESTUUR

Alle leden van het college van dagelijks bestuur van Elia Group NV hebben het statuut van werknemer, hetzij van de Vennootschap (voor wat de leden met de Belgische nationaliteit betreft, waarbij de overeenkomst is onderworpen aan Belgisch recht), hetzij van 50Hertz, met een aanvullende 'assignment agreement' tussen de Vennootschap en 50 Hertz (voor wat de leden met de Duitse nationaliteit betreft, waarbij de overeenkomst is onderworpen aan Duits recht).

Met één lid met de Duitse nationaliteit werd een overeenkomst gesloten voor bepaalde duur overeenkomstig de Duitse regelgeving voor bedrijfsleiders.

De overeenkomsten met de leden van het college van dagelijks bestuur bevatten geen specifieke bepalingen die verder gaan dan de nationale regelgeving waaraan de overeenkomst met het betrokken lid onderworpen is (zijnde Belgisch of Duits recht). Er zijn derhalve geen van het Belgische of Duitse recht afwijkende contractuele afspraken gemaakt inzake de voorwaarden voor beëindiging, de vertrekvergoedingen of de toepasselijke opzegtermijn.

4.6 TOELICHTING VAN DE WIJZE WAAROP BIJ DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID REKENING WERD GEHOUDEN MET DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE WERKNEMERS VAN DE VENNOOTSCHAP

Bij het opstellen van dit remuneratiebeleid werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap. De Vennootschap zorgt voor consistentie tussen de remuneratie van de leden van het college van dagelijks bestuur en die van andere werknemers teneinde de nodige talenten te kunnen aantrekken, belonen en behouden, rekening houdend met de marktomstandigheden voor elke categorie van werknemers.

De bezoldiging van de werknemers bestaat, net als de bezoldiging van de leden van het college van dagelijks bestuur, uit een vaste en een variabele bezoldiging, aangevuld met, in voorkomend geval, extralegale voordelen, zoals een bedrijfsauto, gsm en/of groepsverzekering. De concrete invulling van deze onderdelen is uiteraard altijd afhankelijk van de functie en het sociale statuut van de persoon in kwestie, alsook van de lokale regelgeving waaraan de werknemer onderworpen is.

Net zoals voor de bestuurders en de leden van het college van dagelijks bestuur is er momenteel geen aandelen(optie)regeling voorzien voor de werknemers van de Vennootschap, behoudens in het kader van kapitaalsverhogingen bestemd voor het personeel van de Vennootschap en van haar Belgische dochtervennootschappen of in het kader van een aanbod om aandelen te verwerven aan het personeel van 50Hertz.

5 PROCEDURE VOOR TIJDELIJKE AFWIJING VAN HET REMUNERATIEBELEID

In uitzonderlijke omstandigheden, die geval per geval moeten worden beoordeeld, en alleen als dit het langetermijnbelang en de duurzaamheid van Elia Group NV dient, kan de raad van bestuur, na een met redenen omkleed advies van het benoemings- en vergoedingscomité, bepaalde afwijkingen van het toepasselijke remuneratiebeleid voor de leden van het college van dagelijks bestuur toestaan met betrekking tot de aanpassing van het relatieve aandeel van de verschillende componenten van het remuneratiepakket van de leden van het college van dagelijks bestuur.

In dat geval moet de procedure zoals uiteengezet in artikel 4.1 worden gevolgd.

Elke toegestane afwijking zal worden toegelicht in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.

6 OVERZICHT VAN DE BELANGRIJKSTE VERANDERINGEN AAN HET LAATST GOEDGEKEURDE REMUNERATIEBELEID

In vergelijking met het voorgaande remuneratiebeleid werden de volgende vermeldenswaardige wijzigingen aangebracht om bepaalde aspecten van de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur te verduidelijken:

- Er zijn een aantal aanvullingen gedaan ter verduidelijking van de methode voor het vaststellen van de vaste en variabele vergoeding, met name het gebruik van de Hay-methode (subtitels 4.3.1 en 4.3.2).

- De algemene subtitel over variabele vergoeding (i.e. subtitel 4.3.2.1) verduidelijkt (o.a. middels een tabel) de verhoudingen van de variabele vergoedingen op korte en op lange termijn ten opzichte van de jaarlijkse vaste vergoeding en de totale vergoeding. De plafonds die van toepassing zijn op elk van deze componenten van de variabele vergoeding en het plafond dat van toepassing is op de totale variabele vergoeding (max. 70% (80% voor de CEO) van de vaste vergoeding als alle doelstellingen worden behaald op 100% en max. 105% (120% voor de CEO) van de vaste vergoeding als het maximum van alle doelstellingen worden behaald) zijn uiteengezet.
- De subtitel over variabele vergoeding op korte termijn (subtitel 4.3.2.2) is uitgebreid met uitleg over individuele en collectieve doelstellingen en de principes die ten grondslag liggen aan de berekening van de variabele vergoeding op korte termijn. De meetcriteria die van toepassing zijn op de behaalde resultaten (*'percentage of achievement'*) en de impact van de realisatiegraad van de doelstellingen (A, B of C) op de berekening van de variabele kortetermijnvergoeding (*'pay-out'*) worden nu toegelicht.
- De subtitel over variabele vergoeding op lange termijn (subtitel 4.3.2.3) is uitgebreid met uitleg over de drie langetermijndoelstellingen voor de jaren 2024-2027. Voor elk van deze drie doelstellingen wordt nu uitgelegd welke meetcriteria van toepassing zijn op de behaalde resultaten (*'percentage of achievement'*) en de impact van de realisatiegraad van de doelstellingen (A, B of C) op de berekening van de lange termijn variabele vergoeding (*'pay-out'*) worden nu toegelicht.
- Naast de invoering van nieuwe doelstellingen voor zowel de variabele kortetermijnvergoeding als de variabele langetermijnvergoeding, is de *'pay-out'* gekoppeld aan de realisatiegraad van de doelstellingen aangescherpt. Dit is gedaan om de doelstellingen in lijn te brengen met de strategische ambities van de groep.