

ELIA GROUP SA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION¹

1 CHAMP D'APPLICATION

Cette (proposition de) politique de rémunération a été rédigée conformément au Code des sociétés et des associations et au Code de gouvernance d'entreprise 2020. Il définit les principes qu'Elia Group SA (ci-après "**Elia Group**" ou la "**Société**") applique en matière de rémunération des membres du conseil d'administration et des membres du collège de gestion journalière.

La présente politique de rémunération a été rédigée et approuvée par le conseil d'administration du 30 mars 2023 sur la base d'un avis motivé du comité de rémunération de la Société le 30 mars 2023, afin de la soumettre à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire du 16 mai 2023.

Sous réserve d'approbation par l'assemblée générale ordinaire du 16 mai 2023 et sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale extraordinaire² de la réduction du nombre d'administrateurs à douze, cette nouvelle politique de rémunération s'appliquera au sein de la Société à partir du 1 juillet 2023.

La politique de rémunération précédente³ a été approuvée par l'assemblée générale du 17 mai 2022⁴ et portait sur une modification limitée à la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'assemblée générale du 17 mai 2016, 15 mai 2018, 18 mai 2021 et 17 mai 2022.

Lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale d'Elia Group.

Le point 5 prévoit une procédure permettant de déroger de la politique de rémunération dans des circonstances exceptionnelles.

2 VISION D'ELIA GROUP SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération vise à attirer, retenir et récompenser les meilleurs talents, afin que la Société puisse atteindre ses objectifs stratégiques à court et à long terme, tout en tenant compte de l'appétit pour le risque et des normes de conduite de la Société. Le niveau de rémunération doit permettre à la Société de garantir l'implication des administrateurs et des membres du collège de gestion journalière et d'assurer la bonne combinaison d'expertise et de diversité. La politique de rémunération contribue ainsi à la stratégie commerciale, à la sauvegarde des intérêts à long terme et au renforcement de la durabilité de la Société.

¹ Société anonyme ayant son siège au Boulevard de l'Empereur 20, 1000 Bruxelles et inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro d'entreprise 0476.388.378 (RPM Bruxelles).

² Cette assemblée générale extraordinaire aura également lieu le 16 mai 2023 ou, si le quorum de présence requis n'est pas atteint, lors d'une réunion de carence ultérieure.

³ La politique de rémunération précédente peut être consultée via le lien suivant : https://investor.eliagroup.eu/-/media/project/elia/shared/documents/investor-relations/shareholders-meetings/2022/ago/point-4_eg_ago_gav_politique-de-remuneration-elia-group_fr_clean.pdf.

⁴ En ce qui concerne la rémunération des administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA, des résolutions ont également été adoptées par les assemblées générales respectives de ces sociétés le 27 mars 2020 et le 18 mai 2021.

3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 PROCESSUS DE DÉCISION

La rémunération des administrateurs est déterminée par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration. Cette proposition du conseil d'administration est basée sur les recommandations du comité de rémunération concernant la politique de rémunération des administrateurs.

Le comité de rémunération analyse régulièrement la politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration. Pour ce faire, le comité de rémunération examine si un ajustement est nécessaire, entre autres sur la base d'études de benchmark. Le comité de rémunération veille ainsi à ce que la rémunération soit appropriée et conforme aux pratiques du marché, en tenant compte de la position et de l'importance du groupe Elia, de sa situation financière, de sa position sur le marché et du niveau de responsabilité des administrateurs.

Si le conseil d'administration, sur avis du comité de rémunération, souhaite apporter une modification importante à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale d'Elia Group. En tout état de cause, la politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

Après l'approbation de la fusion du comité de nomination et du comité de rémunération dans un nouveau comité de nomination et de rémunération au sein d'Elia Group, les pouvoirs précédemment détenus par le comité de rémunération seront exercés par le nouveau comité de nomination et de rémunération d'Elia Group.

3.2 GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS POTENTIELS

Toute décision concernant la rémunération des administrateurs relève de la compétence exclusive de l'assemblée générale. Cette répartition des pouvoirs définie par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts potentiels ou existants dans ce contexte.

En outre, dans ses recommandations au conseil d'administration, le comité de rémunération applique des méthodes de référence afin de garantir une détermination objective et conforme au marché de la rémunération des administrateurs.

3.3 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

3.3.1 RÉMUNÉRATION FIXE

3.3.1.1 RÉMUNÉRATION FIXE EN ELIA GROUP

Conseil d'administration

La rémunération fixe des administrateurs d'Elia Group se compose d'une rémunération annuelle fixe de 25.000 € et d'un jeton de présence de 1.000 € par réunion du conseil d'administration. La rémunération

fixe du président du conseil d'administration d'Elia Group se compose d'une rémunération annuelle fixe de 60.000 € et d'un jeton de présence de 1.500 € par réunion du conseil d'administration.

Comités consultatifs

La rémunération fixe des membres du comité d'audit d'Elia Group se compose d'une rémunération annuelle fixe pour chaque membre du comité d'audit de 6.000 € et d'un jeton de présence pour chaque membre du comité d'audit de 1.150 € par réunion du comité d'audit. Pour le président du comité d'audit, la rémunération annuelle fixe est de 10.000€ et le jeton de présence est de 1.300 € par réunion du comité d'audit.

La rémunération fixe des membres du comité de nomination et de rémunération⁵ et du comité stratégique d'Elia Group se compose d'une rémunération annuelle fixe pour chaque membre du comité de nomination et de rémunération et du comité stratégique de 4.000 € et le jeton de présence pour chaque membre des comités susmentionnés de 1.000 € par réunion d'un comité. La rémunération annuelle fixe des présidents de chacun des comités précités est de 8.000 € et le jeton de présence est de 1.300 € par réunion de chacun des comités précités.

Maximum absolu ("cap") pour les jetons de présence

Les jetons de présence susmentionnés sont soumis à la limitation supplémentaire suivante : un maximum de huit jetons de présence par an est versé pour les réunions du conseil d'administration d'Elia Group et un maximum de cinq jetons de présence par an pour les réunions d'un comité de Elia Group, même s'il y a plus de huit réunions du conseil d'administration ou plus de cinq réunions d'un comité par an.

3.3.1.2 RÉMUNÉRATION FIXE EN ELIA TRANSMISSION BELGIUM SA ET ELIA ASSET SA

Conseil d'administration

La rémunération fixe des administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA se compose (au sein de chaque société précitée) d'une rémunération annuelle fixe de 12.500 € et un jeton de présence de 500 € par réunion du conseil d'administration. Pour le président du conseil d'administration, la rémunération annuelle fixe est de 25.000 € et le jeton de présence par réunion du conseil d'administration est de 750 €.

Comités consultatifs

La rémunération fixe des membres du comité d'audit d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA se compose (au sein de chaque société précitée) d'une rémunération fixe pour chaque membre du comité d'audit de 3.000 € et un jeton de présence pour chaque membre du comité d'audit de 575 € par réunion du comité d'audit. Pour le président du comité d'audit, la rémunération annuelle fixe est de 4.000 € et le jeton de présence par réunion du comité d'audit est de 650 €.

⁵ Si l'assemblée générale extraordinaire n'approuve pas la proposition de fusionner le comité de nomination et le comité de rémunération dans un nouveau 'comité de nomination et de rémunération', les membres et le président du comité de nomination respectivement du comité de rémunération recevront chacun la rémunération fixée dans la politique de rémunération des membres du comité de nomination et de rémunération.
Cette assemblée générale extraordinaire aura également lieu le 16 mai 2023 ou, si le quorum de présence requis n'est pas atteint, lors d'une réunion de carence ultérieure.

La rémunération fixe des membres du comité de rémunération et du comité de gouvernance d'entreprise d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA se compose (au sein de chaque société précitée) d'une rémunération annuelle fixe pour chaque membre du comité de rémunération et du comité de gouvernance d'entreprise de 2.000 € par comité et un jeton de présence pour chaque membre d'un comité de 500 € par réunion d'un comité. Pour le président du comité de rémunération, la rémunération annuelle fixe est de 3.500 € et le jeton de présence par réunion du comité de rémunération est de 650 €. Pour le président du comité de gouvernance d'entreprise, la rémunération annuelle fixe est de 3.000 € et le jeton de présence par réunion du comité de gouvernance d'entreprise est de 650 €.

Nonobstant les paragraphes précédents, les jetons de présence des administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA qui sont également administrateurs d'Elia Group sont limités à 30% des montants des jetons de présence susmentionnés chez Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA.

Maximum absolu ("cap") pour les jetons de présence

Comme pour Elia Group, les jetons de présence susmentionnés sont également soumis à la limitation supplémentaire suivante chez Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA : un maximum de huit jetons de présence par an est versé pour les réunions d'un conseil d'administration d'Elia Transmission Belgium SA ou Elia Asset SA et un maximum de cinq jetons de présence par an pour les réunions d'un comité d'Elia Transmission Belgium SA ou d'Elia Asset SA, même s'il y a plus de huit réunions du conseil d'administration ou plus de cinq réunions d'un comité par an.

3.3.1.3 JETONS DE PRÉSENCE SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ADMINISTRATEURS DOMICILIÉS HORS DE BELGIQUE

Les membres du conseil d'administration ou d'un comité d'Elia Group et/ou d'Elia Transmission Belgium SA/ Elia Asset SA ayant un domicile hors de Belgique et dont le temps de trajet normal ('one way') de ce lieu de résidence vers Bruxelles dépasse trois heures et/ou dont le domicile est à plus de 300 km, reçoivent un jeton de présence supplémentaire de 4.000 € par réunion du conseil d'administration ou d'un comité. Si deux ou plusieurs réunions ont lieu le même jour, le total des jetons de présence supplémentaires pour ces réunions est de 4 000 €. En outre, il est prévu un maximum de douze jetons de présence supplémentaires de € 4.000 par an par administrateur domicilié hors de Belgique.

Ce jeton de présence supplémentaire est prévu pour compenser le temps supplémentaire requis pour les déplacements.

3.3.1.4 INDEXATION, CALCUL ET PAIEMENT DES FRAIS

Les rémunérations annuelles fixes et les jetons de présence sont annuellement indexés en janvier sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois de juin 2023.

Toutes les rémunérations sont calculées et octroyées à partir de la première réunion du conseil d'administration ou du comité à laquelle un administrateur participe, et ce jusqu'à la date de fin du mandat d'administrateur.

A la fin de chaque premier, deuxième et troisième trimestre, une avance sur les rémunérations annuelles est payée aux administrateurs. Un décompte final est fait au mois de décembre de l'année en cours.

3.3.2 REMBOURSEMENT DE FRAIS

Les rémunérations annuelles fixes et les jetons de présence couvrent tous les frais, à l'exception (a) des coûts encourus par un administrateur domicilié en dehors de la Belgique dans l'exercice de son mandat (tels que des coûts de déplacement et de séjour) dans la mesure où l'administrateur est domicilié en dehors de la Belgique au moment de sa nomination ou, si l'administrateur concerné change de domicile après sa nomination, pour autant que le comité de nomination et de rémunération approuve le remboursement de ces frais,

(b) de tous les coûts encourus par un administrateur dans le cas où une réunion du conseil d'administration est organisée en dehors de la Belgique (par exemple en Allemagne) et

(c) de tous les coûts encourus par un administrateur durant les déplacements à l'étranger dans le cadre de son mandat sur demande du président ou des vice-présidents du conseil d'administration.

Tous les coûts et rémunérations sont portés à charge des frais d'exploitation de la Société.

3.3.3 AUTRES AVANTAGES

Il n'y a pas d'autres avantages en nature, d'actions ou d'options sur actions, de crédits ou d'avances en faveur des administrateurs. Cet arrangement dévie du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020 selon lequel il est proposé de recevoir une partie de leur rémunération sous la forme d'actions de la Société. La Société est d'avis qu'une rémunération partielle en actions ne contribue pas nécessairement à ce que les administrateurs agissent d'avantage dans l'optique des actionnaires à long terme. À cet égard, le conseil d'administration du 24 novembre 2020 a suivi la recommandation du comité de rémunération en concluant qu'une telle rémunération en actions n'est pas appropriée au sein d'Elia Group car (i) les activités d'Elia sont par nature organisées de manière à avoir un profil de risque faible et à être orientées vers le long terme, et (ii) la structure de l'actionnariat repose sur un actionnariat de référence qui poursuit en tout état de cause des objectifs et de la pérennité à long terme.

Cette déviation se justifie également par le fait que, dans le modèle d'administration moniste d'Elia group, le conseil d'administration a un double rôle, à savoir soutenir l'esprit d'entreprise d'une part et assurer une supervision et un contrôle efficace d'autre part. Afin de ne pas obscurcir la vue d'hélicoptère des administrateurs, ceux-ci ne reçoivent pas de rémunération liée à la performance ni de rémunération en actions.

3.4 CONTRIBUTION À LA STRATÉGIE COMMERCIALE, AUX INTÉRÊTS ET À LA PÉRENNITÉ À LONGE TERME D'ELIA GROUP

La politique de rémunération d'Elia Group pour ses administrateurs vise à attirer des personnes qui, par la combinaison de leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences, permettent au conseil d'administration d'exercer pleinement son rôle : poursuivre la création de valeur durable en définissant et en poursuivant la stratégie d'Elia Group, assurer un leadership éthique, responsable et efficace et superviser les performances de l'entreprise.

Lors de la détermination de la rémunération des administrateurs, leurs responsabilités, l'emploi du temps requis et les risques et pratiques du marché y associés sont pris en compte de manière réaliste. Cela explique le choix d'un système de rémunération simple, sans rémunération variable, ni avantages liés à des régimes de retraite ou autres avantages en nature.

3.5 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS OU DES ARRANGEMENTS AVEC LES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs ont le statut d'indépendant et, conformément à l'article 12 des statuts de la Société, sont nommés par l'assemblée générale pour une durée maximale de six ans.

L'assemblée générale peut mettre fin au mandat de chaque administrateur à tout moment avec effet immédiat et sans indication de motifs. Toutefois, l'assemblée générale est libre, au moment de la résiliation, de fixer la date à laquelle le mandat prend fin ou d'accorder une indemnité de départ.

4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COLLÈGE DE GESTION JOURNALIÈRE

4.1 PROCESSUS DE DÉCISION

La rémunération des membres du collège de gestion journalière est déterminée par le conseil d'administration. Ceci se fait sur la base des recommandations du comité de rémunération, qui utilise des méthodes spécialisées (comme par exemple la méthode Hay) pour déterminer le poids de chaque poste de direction et assurer une rémunération conforme au marché.

Une fois par an, le comité de rémunération fait une recommandation au conseil d'administration concernant l'évaluation des membres du collège de gestion journalière et la rémunération octroyée à ces membres.

La rémunération fixe des membres du collège de gestion journalière (et son évolution) dépend du positionnement de chaque membre du collège de gestion journalière par rapport (i) au salaire de référence sur le marché pour des fonctions comparables et (ii) à l'évaluation de ses performances individuelles.

En vue de l'octroi de la rémunération variable, des critères de performance financières et non financières sont définis, ainsi qu'une explication de la manière dont ces éléments contribuent à la stratégie commerciale, aux intérêts et à la pérennité à long terme de la Société. Les méthodes à appliquer pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance sont également définies.

En ce qui concerne la détermination des critères de performance de la rémunération variable et l'évaluation de leur réalisation, le comité de rémunération formule chaque année une recommandation au conseil d'administration concernant chaque membre du collège de gestion journalière. La rémunération variable acquise est déterminée chaque année en fonction de la réalisation des critères de performance.

La réalisation des critères de performance non financières est déterminée de manière objectivement mesurable à l'occasion de l'évaluation annuelle des performances du collège de gestion journalière.

En outre, la politique de rémunération est soumise au moins tous les quatre ans à l'approbation de l'assemblée générale.

4.2 GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS POTENTIELS

Étant donné que les membres du collège de gestion journalière ne sont pas (ou, pour certains d'entre eux, seulement en tant qu'invité) membres du conseil d'administration ou du comité de rémunération, il n'y a pas de risque de conflit d'intérêts pour eux dans la détermination de la politique de rémunération.

En outre, dans ses recommandations au conseil d'administration, le comité de rémunération applique des méthodes de référence, telles que décrites au point 4.1, afin de garantir une détermination objective et conforme au marché de la rémunération des administrateurs.

4.3 COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des membres du collège de gestion journalière payée par la Société ou par d'autres entreprises appartenant au groupe Elia se compose des éléments suivants :

- 1) une rémunération fixe ;
- 2) une rémunération variable ;
- 3) une contribution à un régime de retraite ;
- 4) autres avantages.

La proportion relative de ces différents éléments peut varier d'une personne / d'un pays à l'autre, mais la Société applique un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable, dans le cadre duquel l'objectif est que la part relative de chaque composante se situe entre les pourcentages suivants :

- rémunération fixe (inclus les autres avantages) : entre 45% et 60% de la rémunération totale ;
- rémunération variable : entre 30% et 45% de la rémunération totale ;
- contribution à un régime de retraite : entre 10% et 15% de la rémunération totale.

4.3.1 RÉMUNÉRATION FIXE

Les contrats conclus avec les membres du collège de gestion journalière déterminent la rémunération fixe de leurs prestations. L'évolution de la rémunération fixe fait l'objet d'une révision annuelle basée sur l'inflation et les performances individuelles.

4.3.2 RÉMUNÉRATION VARIABLE

Général

La partie variable de la rémunération se compose de deux piliers, l'un à court terme et l'autre à long terme. Les objectifs de la partie variable de la rémunération sont déterminés sur la base de la stratégie et de la vision de la Société.

Rémunération variable à court terme

Le premier pilier de la rémunération variable est basé sur la réalisation d'un certain nombre d'objectifs financiers et non financiers qui peuvent être modifiés par le conseil d'administration au début de chaque année, dont maximum 45% de la rémunération variable court terme est liée à des objectifs individuels et minimum 70% à la réalisation d'objectifs collectifs d'Elia Group (*'short-term incentive plan'*).

Les objectifs individuels à court terme sont déterminés en fonction des responsabilités spécifiques du membre concerné du collège de gestion journalière. Les objectifs formulés comprennent entre autre le leadership, la digitalisation, l'innovation, les investissements dans une stratégie de croissance, le financement du groupe, la sécurité, l'intégration et la performance des filiales dans le groupe ou encore, la réalisation d'une culture de groupe et la durabilité.

Les objectifs collectifs à court terme comprennent entre autre le bénéfice net, l'efficacité OPEX, les bénéfices des activités du segment non-régulé, les projets CAPEX, l'Offshore et la croissance inorganique, la sécurité d'approvisionnement, la transformation digitale, la durabilité et la sécurité et la culture du groupe.

L'objectif central de l'application de ces critères (objectifs) est d'aligner les intérêts des membres du collège de gestion journalière sur la stratégie commerciale de la Société et les intérêts des actionnaires.

Rémunération variable à long terme

Le deuxième pilier de la rémunération variable est basé sur des critères pluriannuels établis pour une période de quatre ans (*'long-term incentive plan'*). Ce plan répond à la nécessité de disposer de membres du collège de gestion journalière actifs et engagés qui sont responsables du développement futur de la Société. Le comité de rémunération estime que son application est également un moyen de renforcer la continuité au sein du collège de gestion journalière et de favoriser ainsi la création de valeur durable.

Les objectifs à long terme pour les années 2021-2024 sont de quatre types différents : un objectif financier (Financing the Future), un objectif relatif à la réalisation de grands projets (Capex – Building the infrastructure of the future), un objectif lié à la Transformation Digitale et, un objectif de durabilité (Sustainable Development).

L'objectif financier a les critères de mesure suivants:

<=70%	= 0%
>70 et <100%	Extrapolation linéaire entre 0 et 100 % payout
100%	= 100% payout
>100% et <120%	= Extrapolation linéaire entre 100 et 150 % payout
120%	= maximum (cap)

Ces critères de mesure s'appliquent également à l'objectif relatif à la réalisation de grands projets, étant entendu que le maximum (étant le 'cap') est alors de 105 %.

Les objectifs liés à la Transformation Digitale et au Sustainable Development ont les critères de mesure (identiques) suivants :

Zone A	Minimum
Zone B	Target
Zone C	Maximum

La réalisation des grands projets est évaluée annuellement selon les critères « on time, on budget and on quality ».

Le Conseil d'administration a prévu la possibilité de déroger aux critères fixés par le plan en cas de survenance d'un événement exceptionnel et sur avis motivé du comité de nomination et de rémunération.

Restitutions

Comme la rémunération fixe, la rémunération variable est définitivement acquise au moment du paiement. Toutefois, les primes déjà payées peuvent être revendiquées en cas de fraude prouvée ou d'états financiers contenant des erreurs importantes.

Bonus en espèces uniques

Le comité de nomination et de rémunération peut, au cas par cas, formuler des recommandations au conseil d'administration en ce qui concerne l'octroi de bonus en espèces uniques pour des performances exceptionnelles par les membres du collège de gestion journalières dans des dossiers spécifiques.

4.3.3 CONTRIBUTIONS À UN RÉGIME DE RETRAITE

Tous les régimes de retraite des membres du collège de gestion journalière sont de type 'contributions définies' ('*defined contribution*'), dans lesquels le montant annuel versé avant impôt est compté sur la base de la rémunération fixe augmentée du montant de la rémunération à court terme.

4.3.4 AUTRES AVANTAGES

Les autres avantages octroyés aux membres du collège de gestion journalière, tels que la garantie de revenu en cas de maladie de longue durée ou d'accident, la couverture des soins de santé et de l'hospitalisation, l'assurance invalidité et décès, une voiture de société et/ou la participation aux frais de transport public, les avantages tarifaires éventuels, les frais propres à l'employeur ou d'autres primes sont octroyés conformément aux règles applicables à tous les cadres de la Société et à la norme du marché local.

La Société n'accorde pas de rémunération en actions aux membres du collège de gestion journalière. Les membres du collège de gestion journalière sont toujours libres d'acheter des actions en bourse ou, le cas échéant, dans le cadre d'augmentations de capital destinées au personnel de la Société ou de ses filiales belges ou dans le cadre d'une offre d'acquérir des actions au personnel de 50Hertz.

En outre, en déviation de la recommandation 7.9 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, la Société n'impose pas de seuil minimum d'actions à détenir par les membres du collège de gestion journalière. Ceci est dû au fait que la structure de la rémunération des membres du collège de gestion journalière contribue suffisamment aux intérêts et à la pérennité à long terme de la Société. En effet, la rémunération fixe garantit l'engagement dans des périodes moins favorables et la rémunération variable garantit l'ambition dans la réalisation des critères de performance qui traduisent la stratégie commerciale de la Société.

4.4 CONTRIBUTION À LA STRATÉGIE COMMERCIALE, AUX INTÉRÊTS ET À LA PÉRENNITÉ À LONGE TERME D'ELIA GROUP

La politique de rémunération d'Elia Group pour les membres du collège de gestion journalière, y compris la composante de rémunération variable, est conçue pour attirer, récompenser et retenir les personnes qui contribueront à la stratégie d'entreprise durable d'Elia Group. La composition de la rémunération des membres du collège de gestion journalière est également parfaitement conforme à la vision d'Elia Group concernant sa politique de rémunération : une structure de rémunération transparente et simple qui reflète la vision à long terme d'Elia Group. Ce dernier point est clairement reflété dans les critères de performance pour la réalisation de la rémunération variable.

4.5 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS OU DES ARRANGEMENTS AVEC LES ADMINISTRATEURS

Tous les membres du collège de gestion journalière d'Elia Group ont le statut d'employé, soit de la Société (pour les membres de nationalité belge, pour lesquels le contrat est soumis au droit belge), soit de 50Hertz, avec un 'assignment agreement' complémentaire entre la Société et 50Hertz (pour les membres de nationalité allemande, pour lesquels le contrat est soumis au droit allemand).

Un membre de nationalité allemande a un contrat a été conclu pour une durée déterminée conformément à la réglementation allemande applicable aux dirigeants d'entreprise.

Les contrats avec les membres du collège de gestion journalière ne contiennent pas de dispositions spécifiques allant au-delà des réglementations nationales auxquelles est soumis le contrat avec le membre concerné (c'est-à-dire le droit belge ou allemand). Par conséquent, aucun arrangement contractuel dérogeant au droit belge ou allemand n'a été conclu concernant les conditions de résiliation, les indemnités de départ ou la période de préavis applicable.

4.6 EXPLICATION DE LA MANIÈRE DONT LES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ET D'EMPLOI DES SALARIÉS DE LA SOCIÉTÉ ONT ÉTÉ PRISES EN COMPTE LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Lors de l'établissement de cette politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte. La Société assure la cohérence entre la rémunération des membres du collège de gestion journalière et celle des autres employés afin de pouvoir attirer, récompenser et retenir les talents nécessaires, en tenant compte des conditions du marché pour chaque catégorie d'employés.

Tout comme la rémunération des membres du collège de gestion journalière, la rémunération des employés se compose d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable, complétée, le cas échéant, par des avantages extralégaux tels qu'une voiture de société, un portable et/ou une assurance de groupe. L'interprétation concrète de ces composantes dépend toujours de la fonction et du statut social de la personne en question, ainsi que de la réglementation locale à laquelle le salarié est soumis.

Tout comme pour les administrateurs et les membres du collège de gestion journalière, il n'existe actuellement aucun plan d'(options sur) actions pour les employés de la Société, sauf dans le cadre d'augmentations de capital destinées au personnel de la Société ou de ses filiales belges ou dans le cadre d'une offre d'acquérir des actions au personnel de 50Hertz.

5 PROCESSUS POUR DÉROGATION TEMPORAIRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Dans des circonstances exceptionnelles, à évaluer au cas par cas, et uniquement si cela sert les intérêts et la pérennité à long terme d'Elia Group, le conseil d'administration peut, sur avis motivé du comité de nomination et de rémunération, accorder certaines dérogations à la politique de rémunération applicable aux membres du collège de gestion journalière en ce qui concerne l'adaptation de la part relative des différentes composantes du paquet de rémunération des membres du collège de gestion journalière.

Dans ce cas, il convient de suivre la procédure prévue à l'article 4.1, selon laquelle le conseil d'administration peut accorder des dérogations dans la mesure où elles sont conformes aux conditions susmentionnées et après avis motivé du comité de nomination et de rémunération.

Tout dérogation autorisée sera expliquée dans le rapport de rémunération de l'exercice concerné.

6 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APERÇU DES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA DERNIÈRE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPROUVÉE

La politique de rémunération (proposée) vise à adapter la politique de rémunération de la Société précédente datant de 2021 qui faisait partie du rapport de rémunération approuvé annuellement par l'assemblée générale ordinaire aux nouvelles exigences de l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations et du Code de gouvernance d'entreprise 2020.

Par rapport à la politique de rémunération précédente, les modifications notables suivantes ont été apportées :

- La rémunération (tant la rémunération annuelle fixe que les jetons de présence) des administrateurs d'Elia Group a été ajustée en tenant compte de la médiane du marché pertinent, suite à une étude de benchmark, sans que ces ajustements de rémunération soient totalement alignés sur les honoraires versés sur le marché concerné. Le marché pertinent est le BEL-20 pour Elia Group SA et le Bel-Mid pour Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA.
- En outre, le comité de nomination et le comité de rémunération de Elia Group seront fusionnés dans un seul nouveau comité, à savoir le comité de nomination et de rémunération.⁶
- Ensuite, un maximum absolu ('cap') de huit jetons de présence par an pour les réunions d'un conseil d'administration d'une société et de cinq jetons de présence par an pour les réunions d'un comité d'une société, même s'il y a dans une société plus de huit réunions du conseil d'administration ou plus de cinq réunions d'un comité par an.
- Pour les administrateurs qui siègent à la fois dans Elia Group et Elia Transmission Belgium SA/Elia Asset SA, les jetons de présence pour les réunions des conseils d'administration et des comités dans Elia Transmission Belgium SA/Elia Asset SA sont limités à 30% des jetons de présence applicables dans Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA.
- Sous certaines conditions, un jeton de présence supplémentaire de 4.000 € est versé aux administrateurs domiciliés hors de Belgique, étant donné que la participation aux réunions des administrateurs précités demande plus de temps et donc de travail que pour un administrateur domicilié en Belgique. Toutefois, cette disposition spéciale est limitée à un maximum de douze jetons de présence supplémentaires de 4.000 € par an.

⁶ Dans l'hypothèse de l'approbation de cette fusion par l'assemblée générale extraordinaire qui se tiendra également le 16 mai 2023.