



2. Rémunération des membres du Conseil d'administration et du collège de gestion journalière

Le présent rapport de rémunération porte sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration et du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA au cours de l'exercice 2024.

Ce rapport de rémunération est basé sur la politique de rémunération telle que modifiée, pour la dernière fois, par l'Assemblée Générale Ordinaire du 21 mai 2024.

Cette politique de rémunération a été établie et approuvée par le Conseil d'Administration du 29 mars 2024 sur base d'un avis motivé du Comité de Nomination et de Rémunération d'Elia Group SA du 21 mars 2024.

La politique de rémunération peut être consultée en utilisant l'hyperlien suivant: <https://investor.eliagroup.eu/en/elia-group-share/shareholder-meetings/2024-may-shareholders-meeting-details>

2.1. Rémunération totale des membres du conseil d'administration

Le Conseil d'Administration d'Elia Group SA est composé de 12 membres non-exécutifs. Le présent rapport donne un aperçu de leur rémunération pour tous leurs mandats au sein d'Elia Group.

Deux membres du Conseil d'Administration d'Elia Group SA ne sont pas membres du Conseil d'Administration d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA, à savoir Frank Donck et Pascale Van Damme.

2.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe des administrateurs se compose d'une rémunération annuelle fixe de €25.000 pour Elia Group SA, €12.500 pour Elia Transmission Belgium SA et €12.500 pour Elia Asset SA et un jeton de présence par réunion du Conseil d'Administration de €1.000 pour Elia Group SA, €500 pour Elia Transmission Belgium SA et €500 pour Elia Asset SA, à partir de la date de la première réunion du Conseil d'Administration à laquelle l'administrateur assiste. La rémunération fixe du Président du Conseil d'Administration se compose d'une rémunération annuelle fixe de €60.000 pour Elia Group SA, €25.000 pour Elia Transmission Belgium SA et €25.000 pour Elia Asset SA et d'un jeton de présence par réunion

du Conseil d'Administration de €1.500 pour Elia Group SA, €750 pour Elia Transmission Belgium SA et €750 pour Elia Asset SA.

La rémunération annuelle fixe pour chaque membre du Comité d'Audit est fixée à €6.000 pour le Comité d'Audit d'Elia Group SA, à €3.000 pour le Comité d'Audit d'Elia Transmission Belgium SA et à €3.000 pour Elia Asset SA. Le jeton de présence, à partir de la date de la première réunion du comité à laquelle le membre assiste, pour chaque membre du comité d'Audit est fixé à €1.150 par réunion de Comité d'Audit d'Elia Group SA, à €575 par réunion de Comité d'Audit d'Elia Transmission Belgium SA et à €575 par réunion du Comité d'Audit d'Elia Asset SA.

La rémunération du Président du Comité d'Audit (Elia Group SA) est composée d'une rémunération annuelle fixe de €10.000 et d'un jeton de présence de €1.300 par réunion du comité.

La rémunération du Président du Comité d'Audit (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) est composée d'une rémunération annuelle fixe de €4.000 et d'un jeton de présence de €650 par réunion du comité.

La rémunération annuelle fixe pour chaque membre du Comité de Nomination de Rémunération (Elia Group SA) et du Comité Stratégique (qui n'existe que dans Elia Group SA) est fixée à €4.000 par Comité. Le jeton de présence, à partir de la première réunion du Comité de Nomination de Rémunération / Comité Stratégique à laquelle le membre assiste, pour chaque membre de ce comité est fixé à €1.000 par réunion du comité.

La rémunération du Président du Comité de Nomination de Rémunération (Elia Group SA) et du Président du Comité Stratégique (Elia Group SA) est composée d'une rémunération annuelle fixe de €8.000 et d'un jeton de présence de €1.300 par réunion du comité.

La rémunération annuelle fixe pour chaque membre du Comité de Rémunération (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) et du Comité de Gouvernance d'Entreprise (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) est fixée à €2.000 par comité. Le jeton de présence, à partir de la première réunion du Comité de Rémunération / Comité de Gouvernance d'Entreprise à laquelle le membre assiste, pour chaque membre de ce comité est fixé à €500 par réunion du comité.

La rémunération du Président du Comité de Rémunération (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) est composée d'une rémunération annuelle fixe de

€3.500 et d'un jeton de présence de €650 par réunion du comité.

La rémunération du Président du Comité de Gouvernance d'Entreprise (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) est composée d'une rémunération annuelle fixe de €3.000 et d'un jeton de présence de €650 par réunion du comité.

Les jetons de présence mentionnés ci-dessus sont soumis à la limitation additionnelle suivante : un maximum de huit jetons de présence par an est attribué pour les réunions du Conseil d'Administration et un maximum de cinq jetons de présence par an est attribué pour les réunions d'un comité consultatif, même s'il y a plus de huit réunions du Conseil d'Administration par an ou plus de cinq réunions d'un comité par an.

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

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.

Les rémunérations annuelles fixes et les jetons de présence couvrent tous les frais, à l'exception (a) des coûts encourus par les administrateurs domiciliés en dehors de la Belgique dans l'exercice de leur mandat (tels que des coûts de déplacement et de séjour), dans la mesure où ces administrateurs sont domiciliés en dehors de la Belgique au moment de leur nomination ou, si les administrateurs concernés changent de domicile après leur nomination, pour autant que le Comité de Nomination et de Rémunération (Elia Group SA) et le Comité de Rémunération (Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) approuvent le remboursement de ces frais, (b) de tous les coûts encourus par les administrateurs 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 les administrateurs durant les déplacements à l'étranger dans le cadre de leur 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 concernée.

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.

Le tableau ci-dessous reflète la rémunération fixe totale (y compris l'indexation) versée à chaque administrateur pour

tous les mandats au sein d'Elia Group au cours de l'exercice 2024 en exécution des règles énoncées ci-dessus.

Administrateurs	Rémunération fixe		
	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération fixe total (en €)
Bernard Gustin	116.663,0	18.624,8	135.287,8
Dominique Offergeld	82.893,0	27.141,4	110.034,4
Frank Donck ¹	31.724,0	10.846,0	42.570,0
Geert Versnick	63.448,0	21.076,4	84.524,4
Interfin CV -Thibaud Wyngaard (représentant permanent)	51.168,0	8.288,4	59.456,4
Michel Allé	73.681,0	21.025,4	94.706,4
Pieter De Crem	63.449,0	17.191,2	80.640,2
Roberte Kesteman	77.775,0	24.276,2	102.051,2
Laurence de l'Escaille	63.449,0	17.191,2	80.640,2
Pascale Van Damme	29.677,0	9.207,0	38.884,0
Eddy Vermoesen	63.448,0	15.430,6	78.878,6
Bernard Thiry	55.261,0	13.403,4	68.664,4
Total	772.636,0	203.702,0	976.338,0

¹ Les rémunérations de Frank Donck sont versées à l'entreprise Ibbervest NV. Frank Donck n'est pas administrateur d'Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA..

Le tableau ci-dessous reflète la rémunération fixe totale (y compris l'indexation) versée à chaque administrateur pour

tous les mandats au sein de respectivement Elia Group SA, Elia Transmission Belgium SA and Elia Asset SA.

Elia Group SA administrateurs	Rémunération fixe des administrateurs d'Elia Group SA								
	Conseil d'administration ²		Comité d'audit ³		Comité stratégique ⁴		Comité de nomination et de rémunération ⁵		Total (en €)
	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	
Bernard Gustin, Président du Conseil d'Administration	61.402,0	10.745,0			4.093,0	5.115,0			81.355,0
Dominique Offergeld, Président du Comité de Nomination et de Rémunération	25.584,0	7.161,0	6.140,0	5.885,0			8.187,0	6.650,0	59.607,0
Frank Donck	25.584,0	6.138,0	6.140,0	4.708,0					42.570,0
Geert Versnick, Président du Comité Stratégique	25.584,0	7.161,0			8.187,0	6.650,0	4.093,0	5.115,0	56.790,0
Interfin CV - Thibaud Wyngaard (représentant permanent)	25.584,0	6.138,0							31.722,0
Michel Allé, Président du Comité d'Audit	25.584,0	7.161,0	10.234,0	6.650,0	4.093,0	3.069,0			56.791,0
Pieter De Crem	25.584,0	7.161,0			4.093,0	5.115,0			41.953,0
Roberte Kesteman	25.584,0	6.138,0	6.140,0	5.885,0			4.093,0	5.115,0	52.955,0
Laurence de l'Escaille	25.584,0	7.161,0					4.093,0	5.115,0	41.953,0
Pascale Van Damme	25.584,0	5.115,0					4.093,0	4.092,0	38.884,0
Eddy Vermoesen	25.584,0	7.161,0	6.140,0	4.708,0					43.593,0
Bernard Thiry	25.584,0	7.161,0			4.093,0	4.092,0			40.930,0
Total	342.826,0	84.401,0	34.794,0	27.836,0	24.559,0	24.041,0	24.559,0	26.087,0	589.103,0

² Un jeton de présence a été accordé pour 7 des 7 réunions du Conseil d'Administration d'Elia Group SA tenues en 2024.

³ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 11 réunions du Comité d'Audit d'Elia Group SA tenues en 2024.

⁴ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 8 réunions du Comité Stratégique d'Elia Group SA tenues en 2024.

⁵ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 17 réunions du Comité de Nomination et de Rémunération d'Elia Group SA tenues en 2024.

Rémunération fixe des administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA qui sont également administrateurs d'Elia Group⁶

Elia Transmission Belgium SA administrateurs	Conseil d'administration ⁷		Comité d'audit ⁸		Comité de gouvernance d'entreprise ⁹		Comité de rémunération ¹⁰		Total (en €)
	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	
Bernard Gustin, Président du Conseil d'Administration	25.584,0	1.382,4							26.966,4
Dominique Offergeld, Président du Comité de Nomination et de Rémunération	12.792,0	1.075,2	3.070,0	882,0	2.047,0	768,0	3.582,0	997,5	25.213,7
Geert Versnick	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Interfin CV - Thibaud Wyngaard (représentant permanent)	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Michel Allé, Président du Comité d'Audit	12.792,0	1.075,2	4.093,0	997,5					18.957,7
Pieter De Crem	12.792,0	921,6			2.047,0	768,0	2.047,0	768,0	19.343,6
Roberte Kesteman, Président du Comité de Gouvernance d'Entreprise	12.792,0	921,6	3.070,0	882,0	3.070,0	997,5	2.047,0	768,0	24.548,1
Laurence de l'Escaille	12.792,0	921,6			2.047,0	768,0	2.047,0	768,0	19.343,6
Eddy Vermoesen	12.792,0	1.075,2	3.070,0	705,6					17.642,8
Bernard Thiry	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Total	140.712,0	10.598,4	13.303,0	3.467,1	9.211,0	3.301,5	9.723,0	3.301,5	193.617,5

⁶ Saskia Van Uffelen et Els Neiryck sont administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA, mais ne sont pas administrateurs d'Elia Group SA. Leurs rémunérations ne figurent donc pas dans le présent rapport de rémunération, conformément à la législation applicable. A noter toutefois que leurs rémunérations sont en ligne avec la politique de rémunération et, donc en ligne avec la rémunération des autres administrateurs d'Elia Transmission Belgium SA.

⁷ Un jeton de présence a été accordé pour 7 des 7 réunions du Conseil d'Administration d'Elia Transmission Belgium SA tenues en 2024.

⁸ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 7 réunions du Comité d'Audit d'Elia Transmission Belgium SA tenues en 2024.

⁹ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 10 réunions du Comité de Gouvernance d'Entreprise d'Elia Transmission Belgium SA tenues en 2024.

¹⁰ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 5 réunions du Comité de Rémunération d'Elia Transmission Belgium SA tenues en 2024.

Rémunération fixe des administrateurs d'Elia Asset SA qui sont également administrateurs d'Elia Group SA ¹¹

Elia Asset SA administrateurs	Conseil d'administration ¹²		Comité d'audit ¹³		Comité de gouvernance d'entreprise ¹⁴		Comité de rémunération ¹⁵		Total (en €)
	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	Rémunération annuelle fixe (en €)	Jetons de présence (en €)	
Bernard Gustin, Président du Conseil d'Administration	25.584,0	1.382,4							26.966,4
Dominique Offergeld, Président du Comité de Nomination et de Rémunération	12.792,0	1.075,2	3.070,0	882,0	2.047,0	768,0	3.582,0	997,5	25.213,7
Geert Versnick	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Interfin CV - Thibaud Wyngaard (représentant permanent)	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Michel Allé, Président du Comité d'Audit	12.792,0	1.075,2	4.093,0	997,5					18.957,7
Pieter De Crem	12.792,0	921,6			2.047,0	768,0	2.047,0	768,0	19.343,6
Roberte Kesteman, Président du Comité de Gouvernance d'Entreprise	12.792,0	921,6	3.070,0	882,0	3.070,0	997,5	2.047,0	768,0	24.548,1
Laurence de l'Escaille	12.792,0	921,6			2.047,0	768,0	2.047,0	768,0	19.343,6
Eddy Vermoesen	12.792,0	1.075,2	3.070,0	705,6					17.642,8
Bernard Thiry	12.792,0	1.075,2							13.867,2
Total	140.712,0	10.598,4	13.303,0	3.467,1	9.211,0	3.301,5	9.723,0	3.301,5	193.617,5

¹¹ Saskia Van Uffelen et Els Neiryck sont administrateurs d'Elia Asset SA, mais ne sont pas administrateurs d'Elia Group SA. Leurs rémunérations n'ont donc pas été reprises dans le présent rapport de rémunération conformément à la législation applicable. Veuillez toutefois noter que leurs rémunérations sont en ligne avec la politique de rémunération et, par conséquent, avec les rémunérations des autres administrateurs d'Elia Asset SA.

¹² Un jeton de présence a été accordé pour 7 des 7 réunions du Conseil d'Administration d'Elia Asset SA tenue en 2024.

¹³ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 7 réunions du Comité d'Audit d'Elia Asset SA tenues en 2024.

¹⁴ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 10 réunions du Comité de Gouvernance d'Entreprise d'Elia Asset SA tenues en 2024.

¹⁵ Un jeton de présence a été accordé pour 5 des 5 réunions du Comité de Rémunération d'Elia Asset SA tenues en 2024.

2.1.2 Rémunération variable

Les membres du Conseil d'Administration ne reçoivent aucune rémunération variable.

2.1.3 Pension

Les membres du Conseil d'Administration ne reçoivent pas de rémunération supplémentaire ni de contribution au financement des coûts de pension.

2.1.4 Autres composantes de la rémunération

Les membres du Conseil d'Administration ne reçoivent aucune autre rémunération que la rémunération fixe.

2.1.5 Items extraordinaires

Les membres du Conseil d'Administration n'ont reçu aucune rémunération non récurrente au cours de l'exercice 2024.

2.1.6 Rémunération totale des membres du Conseil d'administration en 2023 et 2024

La rémunération totale des membres du Conseil d'Administration pour tous leurs mandats au sein d'Elia Group en 2024 s'est élevée à €976.338,0 et est reflétée dans le tableau sous la rubrique 2.1.1., étant donné qu'aucune autre rémunération que la rémunération fixe n'a été versée aux membres du Conseil d'Administration au cours de l'exercice 2024.

La rémunération totale des membres du Conseil d'Administration pour tous leurs mandats au sein d'Elia Group en 2023 s'est élevée à €965.722,3. Aucune autre rémunération que la rémunération fixe n'a été versée aux membres du Conseil d'Administration au cours de l'exercice 2023.

2.2. Rémunération totale des membres du collège de gestion journalière

Le Collège de gestion journalière d'Elia Group SA comptait 6 membres en 2024. Pour rappel, depuis le 6 septembre 2023, Catherine Vandendorre a été nommée en tant que Chief Executive Officer ad interim et Chief Financial Officer et depuis le 10 novembre 2023, Marco Nix a été nommé en tant que Chief Financial Officer ad interim.

Trois des membres (Catherine Vandendorre, Chief Executive Officer ad interim et Chief Financial Officer, Peter Michiels, Chief Corporate Affairs, et Frédéric Dunon, Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium SA et Elia Asset SA) sont également membres du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA. Deux membres (Stefan Kapferer, Chief Executive Officer 50Hertz Transmission GmbH et Marco Nix, Chief Financial Officer ad interim) sont également membres du Collège de gestion journalière de 50Hertz Transmission GmbH. Un membre (Michael Freiherr von Roeder von Diersburg) est exclusivement membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA.

Tous les membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA ont le statut d'employé¹⁶.

Toutes les composantes de la rémunération sont rapportées en montants bruts, avant déduction du précompte et des cotisations de sécurité sociales.

[1] Les contrats de travail de Catherine Vandendorre, Peter Michiels et Frédéric Dunon sont soumis au droit belge et les contrats de Stefan Kapferer, Marco Nix et Michael Freiherr von Roeder von Diersburg sont soumis au droit allemand. Certains des contrats soumis au droit allemand sont des contrats "Geschäftsführer".

2.2.1 Rémunération fixe

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération fixe de base, c'est-à-dire la rémunération fixe versée en espèces aux membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour les services rendus par ceux-ci à toute société d'Elia Group au cours de l'exercice 2024.

Membre du collège de gestion journalière	Rémunération fixe annuelle (en €)	Autres avantages versés (en €)
Catherine Vandendorre Chief Financial Officer		
Chief Executive Officer ad interim	453.053,4	38.005,3
Marco Nix Chief Financial Officer ad interim	313.376,6	11.146,9
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	469.117,6	13.613,1
Frédéric Dunon ¹⁷ Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	435.981,2	37.059,1
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	350.087,7	18.356,0
Peter Michiels Chief Alignment Officer	358.971,6	54.466,8
Total	2.380.588,1	172.647,2

¹⁶ Les contrats de travail de Catherine Vandendorre, Peter Michiels et Frédéric Dunon sont soumis au droit belge et les contrats de Stefan Kapferer, Marco Nix et Michael Freiherr von Roeder von Diersburg sont soumis au droit allemand. Certains des contrats soumis au droit allemand sont des contrats "Geschäftsführer".

¹⁷ Le 5 mars 2024, Frédéric Dunon a été nommé membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA. Auparavant, il était déjà membre du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA.

2.2.2 Rémunération variable

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération variable totale en 2024 des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour les services qu'ils ont rendus aux sociétés d'Elia Group au cours de l'exercice 2024.

Membre du collège de gestion journalière	Rémunération variable a un an (en €) ¹⁸	Rémunération variable pluriannuelle (en €)
Catherine Vandendorre Chief Financial Officer Chief Executive Officer ad interim	264.563,9	0 ¹⁹
Marco Nix Chief Financial Officer ad interim	78.152,0	73.687,0 ²⁰
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	211.544,0	130.321,0 ²¹
Frédéric Dunon Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	176.253,1	96.619,3 ²²
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	130.232,6	68.191,0 ²³
Peter Michiels Chief Aligement Officer	146.422,2	77.099,4 ²⁴
Total	1.007.167,8	445.917,6

Le montant de la rémunération variable rapportée est versé en espèces, à l'exception d'une partie destinée au Plan de Pension Bonus des membres du Collège de gestion journalière qui sont également membres du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA (soumis au droit belge).

La politique de rémunération porte sur la détermination d'un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable.

Conformément à l'article 7.10 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, la rémunération variable à court terme a été plafonnée. La politique de rémunération prévoit les plafonds suivants pour les rémunérations variables tant à court qu'à long terme :

- pour le court terme: max. 34% pour le Chief Executive Officer et 29% pour les autres membres du Collège de gestion journalière du total de la rémunération fixe et variable ;
- pour le long terme: max. 20% pour le Chief Executive Officer et 22% pour les autres membres du Collège de gestion journalière du total de la rémunération fixe et variable.

Les exigences de l'article 7:91, deuxième alinéa du Code des sociétés et des associations ne s'appliquent pas dès lors que le Conseil d'Administration d'Elia Group SA est composé exclusivement de 12 membres non-exécutifs.

2.2.3 Pension

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du total des contributions à un régime de retraite versées pour les membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour les services rendus par ceux-ci à toute société d'Elia Group au cours de l'exercice 2024.

Tous les régimes de retraite des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour leurs services rendus à toute société d'Elia Group au cours de l'exercice 2024 étaient du type contributions définies, le montant payé avant impôt étant calculé sur la base de la rémunération fixe annuelle.

¹⁸ Le montant de la rémunération variable à court terme mentionné est celui après l'acceptation volontaire des membres du Collège de gestion journalière, en concertation avec le Conseil d'Administration, de renoncer, eu égard au contexte actuel, à une partie de leur rémunération variable liée à des objectifs collectifs à court terme. Les résultats des objectifs collectifs à court terme ont été réalisés à concurrence de 111%. Les membres du Collège de gestion journalière ont estimé opportun de limiter le pay-out des objectifs collectifs court terme à 90%. Cette renonciation a un impact sur le montant de la rémunération collective à court terme (veuillez également vous référer au point 2.6.2 ci-dessous).

¹⁹ Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle (période de référence 2024-2027) qui a été attribuée durant l'exercice 2024 et sera payée en partie en mars 2026 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2026 et en partie en mars 2028 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2028. Comme Catherine Vandendorre a choisi de réorienter sa carrière professionnelle à partir de juillet 2025, elle ne sera plus employée le 31 mars 2026 et ne répondra pas aux conditions d'octroi de la rémunération pluri-annuelle pour la période de référence 2024-2027. Catherine Vandendorre a reçu un pay-out de €340.968,5 durant l'exercice 2024 lié à la période de référence 2020-2023.

²⁰ Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle et sera payée en 2027. A noter que Marco Nix a reçu un pay-out de €67.288,8 durant l'exercice 2024 relativement à la rémunération variable pluri-annuelle ayant été attribuée durant l'exercice 2021.

²¹ Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle et sera payée en 2027. Stefan Kapferer a reçu un pay-out de €154.550,4 durant l'exercice 2024 relativement à la rémunération variable pluri-annuelle ayant été attribuée durant l'exercice 2021.

²² Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle (période de référence 2024-2027) qui a été attribuée durant l'exercice 2024 et sera payée en partie en mars 2026 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2026 et en partie en mars 2028 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2028. Frédéric Dunon a reçu un pay-out de €277.912,92 durant l'exercice 2024 lié à la période de référence 2020-2023.

²³ Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle et sera payée en 2027. Michael Freiherr von Roeder von Diersburg a reçu un pay-out de €88.104,0 durant l'exercice 2024 relativement à la rémunération variable pluri-annuelle ayant été attribuée durant l'exercice 2021.

²⁴ Ce montant concerne la rémunération variable pluri-annuelle (période de référence 2024-2027) qui a été attribuée durant l'exercice 2024 et sera payée en partie en mars 2026 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2026 et en partie en mars 2028 à la condition que le membre concerné soit toujours employé le 31 mars 2028. Peter Michiels a reçu un pay-out de €302.776,7 durant l'exercice 2024 lié à la période de référence 2020-2023.

Toutes les contributions à un régime de retraite sont fixes.

Membre du collège de gestion journalière	Contributions totales (en €)
Catherine Vandendorre Chief Financial Officer	
Chief Executive Officer ad interim	148.503,7
Marco Nix Chief Financial Officer ad interim	77.099,9
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	114.540,2
Frédéric Dunon Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	74.824,2
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	0,0 ²⁵
Peter Michiels Chief Alignment Officer	76.432,5
Total	491.400,5

2.2.4 Autres composantes de la rémunération

Les autres avantages accordés aux membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour leurs services rendus à toute société d'Elia Group au cours de l'exercice 2024, en ce compris la garantie de revenu en cas de maladie de longue durée ou d'accident, l'assurance soins de santé et hospitalisation, l'assurance invalidité, l'assurance vie, la réduction des prix de l'énergie, l'aide aux frais de transport public, la mise à disposition d'une voiture de société et les frais y afférents et d'autres avantages mineurs, sont conformes à la réglementation applicable à tous les cadres de la société et à la norme du marché local.

2.2.5 Items extraordinaires

Un bonus en espèces unique de €294.000 a été attribuée à Catherine Vandendorre en 2024 pour ses services fournis en tant que CEO ad interim du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 à condition qu'elle travaille toujours pour

Elia Group SA le 31 mars 2025 (veuillez également vous référer au Point 2.7 ci-dessous).

Un bonus en espèces unique de €120.000 a été attribué à Marco Nix pour ses services en tant que CFO ad interim du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, à condition qu'il travaille toujours pour Elia Group SA le 31 mars 2025.

2.2.6 La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la proportion relative de la rémunération fixe et variable des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour leurs services rendus à toute société d'Elia Group au cours de l'exercice 2024.

Pour calculer la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable, la proportion relative de la rémunération fixe est obtenue en divisant la somme des composantes fixes (en particulier : la rémunération fixe (y compris les autres avantages) et les contributions à un régime de retraite) par le montant de la rémunération totale, multiplié par 100. La proportion relative correspondante de la rémunération variable peut être obtenue en divisant la somme des composantes variables (à savoir, la rémunération variable et les items extraordinaires de la rémunération) par le montant de la rémunération totale, multiplié par 100.

Membre du collège de gestion journalière	Proportion relative de la rémunération fixe	Proportion relative de la rémunération variable
Catherine Vandendorre Chief Financial Officer		
Chief Executive Officer ad interim	53,38 %	46,62 %
Marco Nix Chief Financial Officer ad interim	59,64 %	40,36 %
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	63,60 %	36,40 %
Frédéric Dunon Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	66,75 %	33,25 %
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	65,00 %	35,00 %
Peter Michiels Chief Alignment Officer	68,67 %	31,33 %
Moyenne	62,84 %	37,16 %

²⁵ Michael Freiherr von Roeder von Diersburg n'a pas reçu de contributions à un régime de retraite pour l'année 2024.

2.2.7 Rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière en 2024

Membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA	Rémunération fixe		Rémunération variable				Contributions à un régime de retraite (en €)	Rémunération totale (en €)	Proportion relative de la rémunération fixe	Proportion relative de la rémunération variable
	Rémunération fixe annuelle (en €)	Autres avantages (en €)	Variable à un an (en €)	Variable pluri-annuel (en €)	Items extraordinaires (en €)					
Catherine Vandendorpe										
Chief Financial Officer Chief Executive Officer ad interim	453.053,4	38.005,3	264.563,9	0,0	294.000,0	148.503,7	1.198.126,2	53,38 %	46,62 %	
Marco Nix										
Chief Financial Officer ad interim	313.376,6	11.146,9	78.152,0	73.687,0	120.000,0	77.099,9	673.462,5	59,64 %	40,36 %	
Stefan Kapferer										
Chief Executive Officer 50Hertz	469.117,6	13.613,1	211.544,0	130.321,0	0,0	114.540,2	939.135,9	63,60 %	36,40 %	
Frédéric Dunon										
Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	435.981,2	37.059,1	176.253,1	96.619,3	0,0	74.824,2	820.736,9	66,75 %	33,25 %	
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg										
Chief Digital Officer	350.087,7	18.356,0	130.232,6	68.191,0	0,0	0,0	566.867,3	65,00 %	35,00 %	
Peter Michiels										
Chief Aligement Officer	358.971,6	54.466,8	146.422,2	77.099,4	0,0	76.432,5	713.392,5	68,67 %	31,33 %	
Total	2.380.588,1	172.647,2	1.007.167,8	445.917,6	414.000,0	491.400,5	4.911.721,2	62,84 %	37,16 %	

2.3. Rémunération liée aux actions

Conseil d'Administration

Les membres du Conseil d'Administration ne reçoivent pas de rémunération liée aux actions.

Au vu de l'article 7.6 du Code de Gouvernance d'Entreprise 2020, le Comité de Rémunération a examiné en 2020 si une rémunération en actions devait être accordée aux membres du Conseil d'Administration à partir de 2021.

Le Conseil d'Administration de novembre 2020 a suivi la recommandation du Comité de Rémunération et a décidé que, jusqu'à nouvel ordre, une telle rémunération liée aux actions n'est pas appropriée au sein d'Elia Group SA car (i) les activités d'Elia sont par nature organisées de manière à présenter un profil de risque faible et sont axées sur le long terme et (ii) la structure de l'actionnariat est basée sur un actionnariat de référence qui poursuit naturellement des objectifs fixes à long terme et des objectifs de durabilité.

Collège de gestion journalière

Les membres du Collège de gestion journalière ne reçoivent pas de rémunération liée aux actions.

Les membres du Collège de gestion journalière ont toutefois la possibilité d'acquérir des actions soit via les augmentations de capital réservées au personnel d'Elia Group SA et de ses filiales belges, soit via une offre d'acquisition d'actions au personnel de 50Hertz Transmission GmbH.

En outre, les membres du Collège de gestion journalière sont libres d'acheter des actions Elia Group SA sur le marché, tout en tenant compte de la législation MAR.

Par dérogation à l'article 7.9 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, le Conseil d'Administration a décidé qu'il n'y a pas de seuil minimum d'actions à détenir par les membres du Collège de gestion journalière.

Au 31 décembre 2024, les membres du Collège de gestion journalière détenaient le nombre suivant d'actions d'Elia Group SA :

Elia Group SA Membre du collège de gestion journalière	Date	Nombre d'actions
Catherine Vandendorpe Chief Financial Officer		
Chief Executive Officer ad interim	31.12.2024	1.479
Marco Nix Chief Financial Officer ad interim	31.12.2024	550
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	31.12.2024	600
Frédéric Dunon Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	31.12.2024	2.878
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	31.12.2024	504
Peter Michiels Chief Alignment Officer	31.12.2024	1.337
Total	31.12.2024	7.348

2.4. Indemnité de départ

Aucune indemnité de départ n'a été versée en 2024.

2.5. Utilisation des droits de restitution

La restitution des primes versées pour la période précédente peut être revendiquée en cas de fraude prouvée ou d'états financiers contenant des erreurs importantes.

Au cours de l'exercice 2024, il n'y a pas eu lieu d'utiliser ces droits de restitution.

2.6. Informations sur la manière dont la rémunération respecte la politique de rémunération et dont les critères de performance ont été appliqués

2.6.1 Informations sur la manière dont la rémunération respecte la politique de rémunération

Sous réserve de ce qui est exposé au point 2.7 ci-dessous, la rémunération totale versée aux membres du Collège de gestion journalière au cours de l'exercice 2024 est alignée sur la politique de rémunération et l'application des critères de performance. Comme le montre le tableau du point 2.2.7, la rémunération totale se compose (i) du salaire de base, (ii) d'autres avantages, (iii) d'une rémunération variable à court terme (un an) (STI), (iv) d'une rémunération variable à long terme (pluri-annuelle) (LTI), (v) des items extraordinaires et (vi) de cotisations de pension.

Le niveau de la rémunération fixe (déterminée par l'utilisation de la méthode Hay et conforme à la pratique dans le secteur de l'énergie et des services publics) a permis aux sociétés d'Elia Group de s'appuyer sur un management professionnel et expérimenté. L'octroi d'une rémunération variable à court terme a assuré la réalisation des objectifs individuels et collectifs qui traduisent les ambitions stratégiques d'Elia Group figurant dans la politique de rémunération, à savoir : (i) Performance financière ("Financial Performance"), (ii) Croissance durable ("Sustainable Growth"), (iii) Opérations durables ("Sustainable Operations") et (iv) Transformation et culture ("Transformation and Culture"). Le succès à long terme d'Elia Group a été davantage stimulé par le plan

d'incitation à long terme, comprenant des objectifs à long terme de 3 ordres différents pour les années 2024-2027 (i) Performance financière ("Financial Performance"), (ii) Croissance durable ("Sustainable Growth") et (iii) Opérations durables ("Sustainable Operations").

2.6.2 Informations sur la manière dont les critères de performance ont été appliqués

Rémunération variable à court terme

Le premier pilier de la rémunération variable est basé sur la réalisation d'un certain nombre d'objectifs fixés par le Comité de Nomination et de Rémunération au début de l'année 2024 ('short-term incentive plan') (STI), étant entendu que la rémunération variable liée aux objectifs à court terme (tant pour les objectifs individuels que collectifs) peut varier entre 40 et 60%²⁶ (50% et 75%²⁷ pour le CEO) de la rémunération fixe. Le montant total de la rémunération à court terme est plafonné à :

- max. 24% (25% pour le CEO) de la rémunération totale fixe et variable si tous les objectifs sont atteints à 100% (zone B);
- max. 29% (34% pour le CEO) de la rémunération totale fixe et variable si tous les objectifs sont atteints à leur maximum (zone C).

Ces montants sont déterminés à la fin de chaque année, sur base du degré de réalisation de chacun des critères des objectifs à court terme (Zone A, B ou C) étant entendu qu'en vertu des principes stricts introduits dans la politique de rémunération, sous le seuil de réalisation fixé pour la Zone A, les objectifs sont considérés comme non-suffisamment atteints et ne donnent droit à aucune rémunération. Ainsi, les quatre catégories d'objectifs à court terme requièrent les seuils minimums suivants :

- (i) Performance financière ("Financial Performance") : minimum 90% de réalisation
- (ii) Croissance durable ("Sustainable Growth") : minimum 75% de réalisation

- (iii) Opérations durables ("Sustainable Operations") : minimum 50% de réalisation
- (iv) Transformation et culture ("Transformation and Culture") : minimum 90% de réalisation

En ce qui concerne les **objectifs individuels à court terme**, le tableau ci-dessous donne un aperçu des objectifs individuels, leur poids relatif et leur degré de réalisation.

²⁶ En supposant que tous les objectifs à court terme aient été atteints à leur maximum (c'est-à-dire une surperformance par rapport au business plan).

²⁷ En supposant que tous les objectifs à court terme aient été atteints à leur maximum (c'est-à-dire une surperformance par rapport au business plan).

Membre du Collège de gestion journalière	Objectifs individuels (KPIs) Critères de mesurage	Poids relatif des critères de performance	Degré de réalisation
Catherine Vandendorre Chief Financial Officer Chief Executive Officer ad interim	Croissance du business en EU et aux USA selon le business plan	20 %	104 %
	Transformation digitale	20 %	
	Financement de nouvelles infrastructures (levées de fonds et diversification de l'actionariat)	25 %	
	Organisation & talent	15 %	
	Promotion d'Elia Group et de la marque	20 %	
Stefan Kapferer Chief Executive Officer 50Hertz	Amélioration du financement et diminution du risque de liquidité	25 %	119 %
	Renforcement de la présence d'EG en Allemagne	25 %	
	Exploitation du potentiel de réduction des coûts	25 %	
	Développement du réseau	25 %	
Frédéric Dunon Chief Executive Officer Elia Transmission Belgium / Elia Asset	Développement du réseau	20 %	104 %
	Flexibilité	20 %	
	Renforcement de la réputation	20 %	
	Gestion de stakeholders	20 %	
	Transformation et préparation pour le futur	20 %	
Michael Freiherr Roeder Von Diersburg Chief Digital Officer	Maintien de l'environnement opérationnel	25 %	100 %
	Renforcement et évolution des systèmes et de l'IA	25 %	
	Expansion par l'implémentation de plateforme Cloud et Digital	25 %	
	Gestion des transformations	25 %	
Peter Michiels Chief Alignement Officer	Croissance des talents et partage des connaissances	30 %	108 %
	Développement de l'organisation (plans de succession)	20 %	
	Culture	15 %	
	Transformation digitale	15 %	
	Transformation et préparation pour le futur	20 %	

Compte tenu du fait que les objectifs individuels à court terme ont été atteints, la **rémunération individuelle à court terme** attribuée relativement à l'exercice 2024 s'élève à €87.626,2 (n'incluant pas le bonus en espèces unique de €294.000 en tant que CEO ad interim) pour Catherine Vandendorre), à €21.062,9 pour Marco Nix²⁸, à €66.990,0 pour Stefan Kapferer, à €58.376,8 pour Frédéric Dunon, à €42.010,5 pour Michael Freiherr von Roeder von Diersburg, et à €49.728,3 pour Peter Michiels.

En ce qui concerne les objectifs collectifs à court terme, le tableau ci-dessous donne un aperçu des objectifs collectifs à court terme des membres du Collège de gestion journalière et leur poids relatif et leur degré de réalisation.

²⁸ Il convient de noter que les objectifs collectifs à court terme de Marco Nix et la rémunération y afférente sont exclusivement liés à sa mission au sein du management de 50Hertz Transmission GmbH et non à sa fonction ad interim au sein d'Elia Group SA.

Objectifs collectifs à court terme	Belgique & Allemagne KPIs	Poids relatif des critères de performance	Degré de réalisation	Degré chiffré de réalisation	Effet de la renonciation volontaire	
Performance financière	Bénéfice net du Groupe attribuable aux actionnaires (y compris non-régulé)	30 %	Bénéfice net important (150% de réalisation)	Zone C	45 %	36,4 %
Croissance durable	Réalisation des projets infrastructure TOP ETB/50Hz Objectifs de développement Excelsior / Wingrid / Re.alto	30 %	Objectifs partiellement atteints sur la délivrance des top projets d'infrastructure Moins bonne performance sur certains développements	Zone A	15 %	12,1 %
Opérations durables	Qualité du réseau (consolidé) Sécurité (TRIR) au niveau du groupe	20 %	Excellents résultats sur la qualité du réseau et performance de sécurité	Zone C	27,5 %	22,3 %
Transformation et culture	Recrutement échelonné Réputation du groupe / DEI Implémentation organisation produit	20 %	Objectifs de recrutement atteints Sous-performance au niveau des objectifs de réputation Autres objectifs atteints	Zone B	23,75 %	19,2 %
Total (total cap: max. 150%)		100 %			111,25 %	90 %

Comme reflété dans le tableau ci-dessus, la majorité des objectifs collectifs à court terme ont été atteints mais, eu égard au contexte actuel, les membres du Collège de gestion journalière, en concertation avec le Conseil d'Administration ont accepté volontairement de renoncer à une partie de leur rémunération variable liée aux objectifs collectifs à court terme à laquelle ils avaient normalement droit. Les résultats des objectifs collectifs à court terme ont été réalisés à concurrence de 111,25%. En dépit des solides fondamentaux, des bons résultats et du cours stratégique d'Elia Group SA, cette dernière ne dispose pas d'une immunité à l'encontre des facteurs externes du marché. En ligne avec leur vision à long terme et dans la recherche d'une perspective durable, les membres du Collège de gestion journalière ont accepté une diminution équilibrée et responsable de leur rémunération variable collective à court terme. Avec cette renonciation volontaire, la rémunération variable collective à court terme de Catherine Vandendorpe s'élevait à €176.937,6, celle de Stefan Kapferer à €144.554,0, celle de Frédéric Dunon à €117.876,3, celle de Michael Freiherr von Roeder von Diersburg à €88.222,1 et celle de Peter Michiels à €96.693,9. Sans cette renonciation volontaire, la rémunération variable collective à court terme de Catherine Vandendorpe s'élevait à €214.989,2, celle de Stefan Kapferer à €158.543,0, celle de Frédéric Dunon à €139.068,7, celle de Michael Freiherr von Roeder von

Diersburg à €109.101,4 et celle de Peter Michiels à €119.628,9. Comme les objectifs collectifs à court terme de Marco Nix et la rémunération y afférente sont exclusivement liés à sa mission au sein du management de 50Hertz Transmission GmbH et non à sa fonction ad interim au sein d'Elia Group SA, cette renonciation n'a pas d'effet pour lui. Sa rémunération variable collective à court terme s'élève à €57.089,1. En faisant cette renonciation, les membres du Collège démontrent leur souci de contribuer aux intérêts à long terme d'Elia Group SA et de ses actionnaires. Le Conseil d'Administration valorise cet effort des membres du Collège de Gestion journalière témoignant d'une forte implication de l'ensemble des organes sociaux à la croissance à long terme d'Elia Group

Rémunération variable à long terme

Le deuxième pilier de la rémunération variable est basé sur des critères pluri-annuels établis pour une période de quatre ans pour les membres du Collège de gestion journalière qui sont également membres du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium SA et d'Elia Asset SA (soumis au droit belge) et pour une période de trois ans pour Michael Freiherr von Roeder von Diersburg et les membres du Collège de gestion journalière qui sont également membres du Collège de gestion journalière de 50Hertz Transmission GmbH (soumis au droit allemand) ('long-term incentive plan') (LTI), étant entendu que cette

rémunération variable liée à des objectifs collectifs à long terme peut varier entre 30% et 45%²⁹ de la rémunération fixe. Le montant total de la rémunération à long terme est plafonné à :

- max. 18% (17% pour le CEO) de la rémunération totale fixe et variable, si tous les objectifs à long terme sont atteints à 100% (zone B);
- max. 22% (20% pour le CEO) de la rémunération totale fixe et variable, si tous les objectifs à long terme sont atteints à leur maximum (zone C).

Ces montants sont déterminés à la fin de chaque année, sur base du degré de réalisation de chacun des critères des objectifs à long terme (Zone A, B ou C) étant entendu qu'en vertu des principes stricts introduits dans la politique de rémunération, sous le seuil fixé pour la Zone A, les objectifs sont considérés comme insuffisamment atteints et ne donnent droit à aucune rémunération. Ainsi, les trois catégories d'objectifs à long terme requièrent les seuils minimums suivants :

- (i) Performance financière ("Financial Performance") : minimum 90% de réalisation
- (ii) Croissance durable ("Sustainable Growth") : minimum 90% de réalisation

²⁹ En supposant que tous les objectifs à long terme aient été atteints à leur maximum (c'est-à-dire une surperformance par rapport au business plan).

(iii) Opérations durables ("Sustainable Operations") :
minimum maintien du rating

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des objectifs

Objectifs collectifs à long terme (période de référence 2024-2027)	KPIs Critères de mesure	Poids relatif des critères de performance	Degré de réalisation	Degré chiffré de réalisation
Performance financière	Attirer du financement vert et autre Maintien du rating S&P minimum à BBB	35 %	Obtention du niveau de financement visé Rating S&P inchangé	Zone B 39,9 %
Croissance durable	Km de lignes nouvelles upgradées ou fournies Capex ETB	35 %	Projet Hansa stoppé par le gouvernement suédois. Capex ETB bas	Zone A 8,49 % ³⁰
Opérations durables	Maintien du rating ESG top Tier	30 %	Score obtenu en octobre 2024 – Amélioration de 5%	Zone B 25,1 %
Total (plafond total: max. 150%)		100 %		73,49 %

Compte tenu du fait que les objectifs collectifs à long terme n'ont pas tous été atteints, la rémunération collective à long terme relativement à l'exercice 2024 s'élève à €73.687,0 pour Marco Nix, à € 130.321,0 pour Stefan Kapferer, à €96.619,3 pour Frédéric Dunon, à €68.191,0 pour Michael Freiherr von Roeder von Diersburg, et à €77.099,4 pour Peter Michiels. La rémunération variable pluri-annuelle pour l'exercice 2024 est due à Catherine Vandendorre (tant en qualité de Chief Financial Officer que de Chief Executive Officer ad interim), à la condition qu'elle soit toujours employée le 31 mars 2026. Comme Catherine Vandendorre a choisi de réorienter sa carrière professionnelle à partir de juillet 2025, elle ne sera plus employée le 31 mars 2026. Elle ne recevra donc pas de rémunération variable pluri-annuelle relativement à l'exercice 2024.

2.7. Dérogations et écarts à la politique de rémunération et à la procédure de mise en oeuvre de celle-ci

Il existe certains écarts par rapport à la politique de rémunération telle qu'approuvée en 2024 en ce qui concerne les ratios entre les différentes composantes de la rémunération de Catherine Vandendorre, en qualité de CEO ad interim d'Elia Group SA. Ces écarts peuvent s'expliquer par l'absence de rémunération variable à long terme (LTI) (période de référence 2024-2027) dès lors que Catherine Vandendorre ne sera plus employée le 31 mars 2026 et ne répondra donc plus aux conditions d'octroi de la rémunération variable à long terme (LTI) (période de référence 2024-2027).

Pour les autres membres du Collège de gestion journalière, le ratio de la rémunération variable à long terme par rapport à la rémunération fixe annuelle est

inférieur à ce qui est prévu par la politique de rémunération d'Elia Group SA. Ceci est principalement lié à des objectifs prédéterminés ambitieux avec pour conséquence que la rémunération variable à long terme est plus faible que d'habitude.

Par ailleurs, le bonus en espèces unique de €294.000 attribué à Catherine Vandendorre en 2024 pour ses services fournis en tant que CEO ad interim d'Elia Group SA du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 (cfr. point 2.2.5 ci-dessus) est supérieur au montant de la rémunération variable liée à des objectifs à court terme (€264.563,9), ce qui nécessite une dérogation à la politique de rémunération telle que permise par la section 5 de la politique de rémunération.

Le Conseil d'Administration, sur avis motivé du Comité de Nomination et de Rémunération, a fait usage de cette possibilité de déroger exceptionnellement à ladite politique de rémunération en ce qui concerne le montant maximum d'un bonus en espèces unique. Les circonstances exceptionnelles résultent du fait que Catherine Vandendorre a assumé le rôle de CEO ad interim durant toute l'année 2024. Il est à noter que le fait que Catherine Vandendorre ait renoncé volontairement à une partie de la rémunération variable à court terme (cfr. point 2.6.2 ci-dessus) a accentué la différence entre le bonus en

³⁰ L'objectif « Croissance durable » est évalué sur base de trois sous-critères, avec une pondération respective de 50%, 25% et 25%. Concrètement, relativement à l'exercice 2024 un résultat inférieur à 90% a été obtenu pour deux des trois sous-critères (avec une pondération de respectivement 50% et 25%), alors que pour le troisième sous-critère (avec une pondération de 25%) un résultat de 97% a été obtenu. Dès lors, c'est uniquement pour ce troisième sous-critère qu'une rémunération variable à long terme a été accordée. Ceci mène à un résultat global de 8,49% pour l'objectif « Croissance durable ».

espèces unique et la rémunération variable liée à des objectifs à court terme.

Le Conseil d'administration, sur avis du Comité de nomination et de rémunération, a décidé de revoir en 2025 la politique de rémunération pour les membres du Collège de gestion journalière.

2.8. Informations comparatives sur l'évolution de la rémunération et sur la performance d'Elia Group

Le tableau ci-dessous donne d'abord un aperçu de l'évolution dans le temps, au cours des cinq dernières années, respectivement de la rémunération totale des membres du Conseil d'Administration d'Elia Group SA pour tous leurs mandats au sein d'Elia Group et de la rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA pour tous leurs mandats au sein d'Elia Group.

Le tableau ci-dessous donne en outre un aperçu de l'évolution des performances d'Elia Group SA

La rémunération moyenne (sur une base d'un équivalent temps plein) des employés d'Elia Group en 2024 s'élève à €105.533,7. La rémunération moyenne de tous les employés est calculée comme le total (basés sur les IFRS) des coûts de main-d'œuvre (hors cotisations de sécurité sociale de l'employeur) divisé par le nombre d'employés sur une base ETP.

Le rapport entre la rémunération la plus élevée d'un membre du Collège de gestion journalière et la rémunération la plus basse d'un employé d'Elia Group, exprimée en équivalent temps plein, en 2024, était de 28,55.

Rémunération totale des membres du Conseil d'Administration d'Elia Group SA (en €)

Changement annuel	2020	2021 vs. 2020	2021	2022 vs. 2021	2022	2023 vs. 2022	2023	2024 vs. 2023	2024
Conseil d'administration	844.529,7	9 %	923.888,6	9 %	1.005.415,2	(4 %)	965.722,3	1 %	976.338,0

Rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group SA (en €)

Changement annuel	2020	2021 vs. 2020	2021	2022 vs. 2021	2022	2023 vs. 2022	2023	2024 vs. 2023	2024
Total	3.199.058,4	10 %	3.533.715,6	23 %	4.345.790,5	(5 %)	4.128.015,8	20 %	4.911.721,2
CEO	949.206,4	12 %	1.063.598,0	27 %	1.348.810,4	(36 %)	860.403,0	39 %	1.198.126,2
Autres membres	2.249.852,0	10 %	2.470.117,6	21 %	2.996.980,0	9 %	3.267.612,8	14 %	3.713.595,1

Performance d'Elia Group

Changement annuel (en millions d'euros)	2020	2021 vs. 2020	2021	2022 vs. 2021	2022	2023 vs. 2022	2023	2024 vs. 2023	2024
Chiffre d'affaires	2.473,6	16 %	2.859,7	44 %	4.113,3	(4 %)	3953,6	4 %	4102,9
EBIT	578,5	(7 %)	540,1	11 %	599,4	13 %	674,4	35 %	912,2
Résultat net normalisé	308,1	7 %	328,3	24 %	408,2	1 %	411,4	25 %	512,5

2.9. Informations sur le vote des actionnaires

L'assemblée générale des actionnaires d'Elia Group SA du 21 mai 2024 a approuvé (avec vote consultatif) le rapport de rémunération 2023 d'Elia Group SA à une majorité de 96,94%.