

Rémunération des membres du Conseil d'Administration et du Collège de gestion journalière

Introduction

Le présent rapport de rémunération porte sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration et du Collège de gestion journalière d'Elia Group au cours de l'exercice 2020. Ce rapport de rémunération est basé sur la politique de rémunération applicable dans la société depuis 2016.

Cette politique a été élaborée en 2016 par le Comité de Rémunération d'Elia Group et a été approuvée par le Conseil d'Administration d'Elia Group pour la rémunération des membres du Collège de gestion journalière. La rémunération des membres du Conseil d'Administration a été approuvée par l'Assemblée Générale du 17 mai 2016, avec une spécification supplémentaire pour les membres du Comité Stratégique par l'Assemblée Générale du 15 mai 2018.

La politique de rémunération telle qu'approuvée en 2016 et légèrement modifiée en 2018 peut être consultée en utilisant l'hyperlien suivant :

<https://www.eliagroup.eu/en/investor-relations/shareholders-meetings-overview/2018-shareholder-meeting-details>

La nouvelle politique de rémunération sera soumise à l'Assemblée Générale d'Elia Group le 18 mai 2021, conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations. Sous réserve d'approbation par ladite Assemblée Générale, elle sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.

[Résumé des faits marquants expliquant les principaux changements d'Elia Group à partir du 1^{er} janvier 2020 en vue du Projet Topco](#)

Afin d'avoir une bonne compréhension du présent rapport de rémunération, il faut tenir compte du fait qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la réorganisation interne du groupe Elia qui a été approuvée par l'Assemblée Générale du 8 novembre 2019, a été effectivement mise en œuvre. A partir du 1^{er} janvier 2020, Elia Group a agi en tant que société mère, d'une part, des sociétés exerçant des activités régulées en Belgique (dont Elia Transmission Belgium / Elia Asset) et, d'autre part, des sociétés exerçant soit des activités régulées en dehors de la Belgique (dont 50Hertz), soit des activités non régulées.

La composition du Conseil d'Administration d'Elia Group n'a pas été modifiée suite à cette réorganisation. Cependant, afin de développer de manière adéquate la stratégie du groupe Elia, il a été décidé de modifier la composition du Collège de gestion journalière d'Elia Group. Plus précisément, cinq membres du Collège de gestion journalière ont volontairement démissionné de leur poste de membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group, mais ont poursuivi leurs activités au sein d'Elia Transmission Belgium / Elia Asset. En outre, deux nouveaux membres ont été nommés au sein du Collège de gestion journalière d'Elia Group.

pour Elia Transmission Belgium et 6.250 € pour Elia Asset et d'un jeton de présence par réunion du Conseil d'Administration de 750 € pour Elia Group, 375 € pour Elia Transmission Belgium et 375 € pour Elia Asset, à partir de la date de la première réunion du Conseil d'Administration à laquelle l'administrateur assiste. La rémunération annuelle fixe et le jeton de présence sont augmentés d'un supplément de 100 % pour le Président du Conseil d'Administration et de 30 % pour chaque Vice-Président du Conseil d'Administration.

La rémunération annuelle fixe pour chaque membre du Comité d'Audit, du Comité de Rémunération et du Comité de Nomination (Elia Group) respectivement du Comité de Gouvernance d'Entreprise (Elia Transmission Belgium / Elia Asset) est fixée à 3.000 € par an par comité d'Elia Group et à 1.500 € par an par

comité d'Elia Transmission Belgium et d'Elia Asset. Le jeton de présence, à partir de la date de la première réunion du comité à laquelle le membre assiste, pour chaque membre d'un comité est fixé à 750 € par réunion d'un comité d'Elia Group et à 375 € par réunion d'un comité d'Elia Transmission Belgium et d'Elia Asset. La rémunération annuelle fixe et le jeton de présence sont augmentés d'un supplément de 30 % pour chaque Président d'un comité.

Les membres du Comité Stratégique (qui n'existe que dans Elia Group) ne sont pas rémunérés, à l'exception du Président, qui est rémunéré de la même manière que les Présidents des autres comités consultatifs du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration a décidé en juillet 2020 de modifier la composition du Comité Stratégique. La première réunion du Comité Stratégique nouvellement composé a eu lieu en septembre 2020. Cette réunion a élu un nouveau Président du Comité Stratégique. En raison des discussions en cours au sein du Comité de Rémunération concernant la politique de rémunération, le nouveau Président a proposé de suspendre le paiement de sa rémunération jusqu'à ce que l'Assemblée Générale Ordinaire de 2021 prenne position sur la rémunération des membres du Comité Stratégique dans le cadre de l'adoption d'une nouvelle politique de rémunération répondant aux nouvelles exigences légales².

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 janvier 2016.

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 Rémunération approuve 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. En 2020, aucune réunion du Conseil d'Administration n'a été organisée en dehors de la Belgique et aucun coût n'a été payé aux administrateurs.

Toutes les rémunérations ont été accordées en proportion de la durée 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.

Le tableau ci-dessous reflète la rémunération fixe totale (y compris l'indexation) versée à chaque administrateur pour tous les mandats au sein du groupe Elia au cours de l'exercice 2020 en exécution des règles énoncées ci-dessus.

Administrateurs	Rémunération fixe		Rémunération fixe totale
	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	
Michel ALLÉ	35.415,70 €	21.060,00 €	56.475,70 €
Luc DE TEMMERMAN ³	41.894,70 €	35.802,00 €	77.696,70 €
Frank DONCK ⁴	39.951,00 €	29.160,00 €	69.111,00 €
Cécile FLANDRE ⁵	26.993,00 €	8.100,00 €	35.093,00 €
Claude GRÉGOIRE	35.090,90 €	11.583,00 €	46.673,90 €
Bernard GUSTIN ⁶	53.986,00 €	21.060,00 €	75.046,00 €
Philip HEYLEN ⁷	15.181,38 €	11.340,00 €	26.521,38 €
Luc HUJOEL ⁸	35.415,70 €	26.325,00 €	61.740,70 €
Robert KESTEMAN ⁹	39.951,00 €	29.970,00 €	69.921,00 €
Jane MURPHY	33.472,00 €	21.060,00 €	54.532,00 €
Dominique OFFERGELD	39.951,00 €	29.160,00 €	69.111,00 €
Kris PEETERS ¹⁰	24.769,62 €	21.060,00 €	45.829,62 €
Rudy PROVOOST	33.472,00 €	19.183,87 €	52.655,87 €
Saskia VAN UFFELEN ¹¹	33.472,00 €	21.870,00 €	55.342,00 €
Geert VERSNICK ¹²	35.090,90 €	13.689,00 €	48.779,90 €
TOTAL	542.106,90 €	320.422,87 €	844.529,77 €

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu détaillé de la rémunération fixe (y compris l'indexation) versée à chaque administrateur pour les mandats au sein d'Elia Group, d'Elia Transmission Belgium et d'Elia Asset respectivement.

² Cfr. article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations.
³ Les rémunérations de Luc De Temmerman sont versées à l'entreprise InDeBom Strategies SCOMM.
⁴ Les rémunérations de Frank Donck sont versées à l'entreprise Ibevest NV.
⁵ Les rémunérations de Cécile Flandre sont versées à l'entreprise Publi-T SCRL.
⁶ Les rémunérations de Bernard Gustin sont versées à l'entreprise Bernard Gustin SRL.
⁷ Administrateur jusqu'au 19 mai 2020.
⁸ Les rémunérations de Luc Hujuel sont versées à l'entreprise Interfin SCRL.
⁹ Les rémunérations de Robert Kesteman sont versées à l'entreprise Symvool BV.
¹⁰ Administrateur à partir du 19 mai 2020 jusqu'au 1^{er} janvier 2021.
¹¹ Les rémunérations de Saskia Van Uffelen sont versées à l'entreprise Quadrature Conseil SRL.
¹² Les rémunérations de Geert Versnick sont versées à l'entreprise Fleming Corporation BV.

¹ Jusqu'au 28 juillet 2020, M. Markus Berger, M. Patrick De Leener, M. Frédéric Dunon, Mme Pascale Fonck et Mme Ilse Tant ont également exercé la fonction de membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group. Cependant, ils ont volontairement démissionné de cette fonction avec effet au 28 juillet 2020 et n'ont reçu aucune rémunération pour leur mandat au sein du Collège de gestion journalière d'Elia Group au cours de l'exercice 2020.

RÉMUNÉRATION FIXE DES ADMINISTRATEURS D'ELIA GROUP

Elia Group Administrateurs	Conseil d'Administration		Comité d'Audit		Comité de Nomination		Comité de Rémunération		Comité Stratégique	
	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence								
Michel ALLÉ Président du Comité d'Audit	13.497,00 €	5.670,00 €	4.210,70 €	5.265,00 €	-	-	-	-	0 €	0 €
Luc DE TEMMERMAN Président du Comité de Rémunération	13.497,00 €	5.670,00 €	-	-	3.239,00 €	5.670,00 €	4.210,70 €	7.371,00 €	-	-
Frank DONCK	13.497,00 €	5.670,00 €	3.239,00 €	4.050,00 €	3.239,00 €	5.670,00 €	-	-	-	-
Cécile FLANDRE	13.497,00 €	4.050,00 €	-	-	-	-	-	-	-	-
Claude GRÉGOIRE Vice-Président du Conseil d'Administration	17.546,10 €	6.318,00 €	-	-	-	-	-	-	0 €	0 €
Bernard GUSTIN Président du Conseil d'Administration	26.994,00 €	11.340,00 €	-	-	-	-	-	-	0 €	0 €
Philip HEYLEN ¹³	5.128,86 €	1.620,00 €	-	-	1.230,82 €	1.620,00 €	1.230,82 €	2.430,00 €	-	-
Luc HUJOEL Président du Comité de Nomination	13.497,00 €	5.670,00 €	-	-	4.210,70 €	8.424,00 €	-	-	0 €	0 €
Roberte KESTEMAN	13.497,00 €	5.670,00 €	3.239,00 €	4.050,00 €	-	-	3.239,00 €	5.670,00 €	-	-
Jane MURPHY	13.497,00 €	5.670,00 €	-	-	3.239,00 €	5.670,00 €	-	-	-	-
Dominique OFFERGELD	13.497,00 €	4.860,00 €	3.239,00 €	4.050,00 €	-	-	3.239,00 €	5.670,00 €	0 €	0 €
Kris PEETERS ¹⁴	8.368,14 €	4.050,00 €	-	-	2.008,18 €	4.050,00 €	2.008,18 €	3.240,00 €	-	-
Rudy PROVOOST Président du Comité Stratégique ¹⁵	13.497,00 €	5.670,00 €	3.239,00 €	4.050,00 €	-	-	-	-	0 €	553,87 €
Saskia VAN UFFELEN	13.497,00 €	5.670,00 €	-	-	-	-	3.239,00 €	5.670,00 €	-	-
Geert VERSNICK Vice-Président du Conseil d'Administration et Président du Comité Stratégique	17.546,10 €	7.371,00 €	-	-	-	-	-	-	0 €	0 €

13 Administrateur jusqu'au 19 mai 2020.

14 Administrateur à partir du 19 mai 2020 jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

15 Président du Comité Stratégique jusqu'au 23 septembre 2020.

RÉMUNÉRATION FIXE DES ADMINISTRATEURS D'ELIA TRANSMISSION BELGIUM

Elia Transmission Belgium Administrateurs	Conseil d'Administration		Comité d'Audit		Comité de Gouvernance d'Entreprise		Comité de Rémunération	
	Rémunération a	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence
Michel ALLÉ Président du Comité d'Audit	6.748,00 €	2.430,00 €	2.106,00 €	2.632,50 €	-	-	-	-
Luc DE TEMMERMAN Président du Comité de Rémunération	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	1.620,00 €	2.430,00 €	2.106,00 €	3.685,50 €
Frank DONCK	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	1.620,00 €	2.430,00 €	-	-
Cécile FLANDRE	6.748,00 €	2.025,00 €	-	-	-	-	-	-
Claude GRÉGOIRE Vice-Président du Conseil d'Administration	8.772,40 €	2.632,50 €	-	-	-	-	-	-
Bernard GUSTIN Président du Conseil d'Administration	13.496,00 €	4.860,00 €	-	-	-	-	-	-
Philip HEYLEN ¹⁶	2.564,24 €	810,00 €	-	-	615,60 €	810,00 €	615,60 €	1.215,00 €
Luc HUJOEL Président du Comité de Nomination	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	2.106,00 €	3.685,50 €	-	-
Roberte KESTEMAN	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Jane MURPHY	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	1.620,00 €	2.430,00 €	-	-
Dominique OFFERGELD	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Kris PEETERS ¹⁷	4.183,76 €	1.620,00 €	-	-	1.004,40 €	1.620,00 €	1.004,40 €	1.620,00 €
Rudy PROVOOST Président du Comité Stratégique	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	-	-
Saskia VAN UFFELEN	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Geert VERSNICK Vice-Président du Conseil d'Administration et Président du Comité Stratégique	8.772,40 €	3.159,00 €	-	-	-	-	-	-

16 Administrateur jusqu'au 19 mai 2020.

17 Administrateur à partir du 19 mai 2020 jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Elia Asset Administrateurs	RÉMUNÉRATION FIXE DES ADMINISTRATEURS D'ELIA ASSET							
	Conseil d'Administration		Comité d'Audit		Comité de Gouvernance d'Entreprise		Comité de Rémunération	
	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence	Rémunération annuelle fixe	Jeton de présence
Michel ALLÉ Président du Comité d'Audit	6.748,00 €	2.430,00 €	2.106,00 €	2.632,50 €	-	-	-	-
Luc DE TEMMERMAN Président du Comité de Rémunération	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	1.620,00 €	2.430,00 €	2.106,00 €	3.685,50 €
Frank DONCK	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	1.620,00 €	2.430,00 €	-	-
Cécile FLANDRE	6.748,00 €	2.025,00 €	-	-	-	-	-	-
Claude GRÉGOIRE Vice-Président du Conseil d'Administration	8.772,40 €	2.632,50 €	-	-	-	-	-	-
Bernard GUSTIN Président du Conseil d'Administration	13.496,00 €	4.860,00 €	-	-	-	-	-	-
Philipp HEYLEN ¹⁸	2.564,24 €	810,00 €	-	-	615,60 €	810,00 €	615,60 €	1.215,00 €
Luc HUJOEL Président du Comité de Nomination	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	2.106,00 €	3.685,50 €	-	-
Roberte KESTEMAN	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Jane MURPHY	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	1.620,00 €	2.430,00 €	-	-
Dominique OFFERGELD	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Kris PEETERS ¹⁹	4.183,76 €	1.620,00 €	-	-	1.004,40 €	1.620,00 €	1.004,40 €	1.620,00 €
Rudy PROVOOST Président du Comité Stratégique ¹	6.748,00 €	2.430,00 €	1.620,00 €	2.025,00 €	-	-	-	-
Saskia VAN UFFELEN	6.748,00 €	2.430,00 €	-	-	-	-	1.620,00 €	2.835,00 €
Geert VERSNICK Vice-Président du Conseil d'Administration et Président du Comité Stratégique	8.772,40 €	3.159,00 €	-	-	-	-	-	-

18 Administrateur jusqu'au 19 mai 2020.

19 Administrateur à partir du 19 mai 2020 jusqu'au 1er janvier 2021.

1.1.2. Rémunération variable

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

1.1.3. Pension

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

1.1.4. Autres composantes de la rémunération

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

1.1.5. Items extraordinaires

Les membres du Conseil d'Administration n'ont reçu aucune rémunération non récurrente au cours de l'exercice 2020.

1.1.6. Rémunération totale des membres du Conseil d'Administration en 2019 et en 2020

La rémunération totale des membres du Conseil d'Administration en 2020 s'est élevée à 844.529,77 EUR et est reflétée dans le tableau sous la rubrique 1.1.1., 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 2020.

La rémunération totale des membres du Conseil d'Administration en 2019 s'est élevée à 861.045,20 EUR. Aucune autre rémunération que la rémunération fixe n'a été versée aux membres du Conseil d'Administration au cours de l'exercice 2019.

1.2. RÉMUNÉRATION TOTALE DES MEMBRES DU COLLÈGE DE GESTION JOURNALIÈRE

Le Collège de gestion journalière d'Elia Group est composé de 5 membres²⁰.

Trois d'entre eux (Chris Peeters - Chief Executive Officer, Catherine Vandendorre - Chief Financial Officer et Peter Michiels - Chief Human Resources & Internal Communications Officer, Chief Alignment Officer) sont également membres du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium et d'Elia Asset, un membre (Stefan Kapferer) est également CEO de 50Hertz et un membre (Michael von Roeder) est exclusivement membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group.

Tous les membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group ont le statut d'employé²¹.

²⁰ Veuillez noter que jusqu'au 28 juillet 2020, M. Markus Berger, M. Patrick De Leener, M. Frédéric Duntion, Mme Pascale Fonck et Mme Ilse Tanti ont également exercé la fonction de membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group. Cependant, ils ont volontairement démissionné de cette fonction avec effet au 28 juillet 2020 et n'ont reçu aucune rémunération pour leur mandat au sein du Collège de gestion journalière d'Elia Group au cours de l'exercice 2020.

²¹ Les contrats de travail de M. Chris Peeters, Mme Catherine Vandendorre et M. Peter Michiels sont soumis au droit belge et les contrats de travail de M. Stefan Kapferer et M. Michael von Roeder sont soumis au droit allemand.

²² Le montant de la rémunération variable à court terme pour les membres du Collège de gestion journalière qui sont également membres du Collège de gestion journalière d'Elia Transmission Belgium et d'Elia Asset, comprend (i) un Plan de Pension Bonus et (ii) un montant en espèces en exécution de la Convention Collective de Travail 90.

²³ Les montants mentionnés dans cette colonne concernent la rémunération variable pluriannuelle qui a été attribuée au cours de l'exercice 2020 et qui sera versée en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021.

²⁴ Ce montant concerne la rémunération variable pluriannuelle qui a été attribuée au cours de l'exercice 2020 et qui sera versée en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021. Notez que M. Chris Peeters a également reçu 243.418,54 EUR au cours de l'exercice 2020 dans le cadre de sa rémunération variable pluriannuelle qui lui a été attribuée au cours de l'exercice 2018-2019.

1.2.1. Rémunération fixe

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération fixe totale, qui se compose uniquement d'une rémunération annuelle fixe versée en espèces, en 2020 des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group pour les services rendus par ceux-ci à toute société du groupe Elia au cours de l'exercice 2020.

Membre du Collège de gestion journalière	Rémunération fixe totale versée par le groupe Elia
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	409.585
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	304.473
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	400.000
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	250.000
Peter MICHELIS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	214.351
TOTAL	1.578.409

1.2.2. Rémunération variable

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération variable totale en 2020 des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group pour les services qu'ils ont rendus aux sociétés du groupe Elia au cours de l'exercice 2020.

Membre du Collège de gestion journalière	Rémunération variable totale versée par le groupe Elia	
	Variable à un an ²²	Variable pluriannuelle ²³
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	263.233	112.729 ²⁴
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	110.489	83.843 ²⁵
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	206.717	120.000 ²⁶
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	83.333	NA ²⁷
Peter MICHELIS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	75.767	62.769 ²⁸
TOTAL	739.539	379.341

²⁵ Ce montant concerne la rémunération variable pluriannuelle qui a été attribuée au cours de l'exercice 2020 et qui sera versée en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021. Notez que Mme Catherine Vandendorre a également reçu 245.595,07 EUR au cours de l'exercice 2020 dans le cadre de sa rémunération variable pluriannuelle qui lui a été attribuée au cours de l'exercice 2018-2019.

²⁶ Ce montant concerne la rémunération variable pluriannuelle qui a été attribuée au cours de l'exercice 2020 et qui sera versée en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021.

²⁷ M. Michael von Roeder n'a pas reçu de rémunération variable pluriannuelle pour l'année 2020.

²⁸ Ce montant concerne la rémunération variable pluriannuelle qui a été attribuée au cours de l'exercice 2020 et qui sera versée en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021. Notez que M. Peter Michiels a également reçu 124.167,37 EUR au cours de l'exercice 2020 dans le cadre de sa rémunération variable pluriannuelle qui lui a été attribuée au cours de l'exercice 2018-2019.

Le montant de la rémunération variable rapportée est versé en espèces ou dans le cadre d'un plan d'options.

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

Compte tenu de la recommandation 7.10 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, la rémunération variable à court terme a été plafonnée à 75% pour le Chief Executive Officer et entre 45% et 60% pour les autres membres du Collège de gestion journalière de la rémunération annuelle totale telle que définie par l'article 3.6, §3, troisième alinéa, 1°, a) du Code des sociétés et des associations.

Conformément à l'article 17.9 des statuts, le Conseil d'Administration a dérogé aux exigences de l'article 7.91, deuxième alinéa du Code des sociétés et des associations.

1.2.3. 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 pour les services rendus par ceux-ci aux sociétés du groupe Elia au cours de l'exercice 2020.

Tous les régimes de retraite des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group pour leurs services au sein du groupe Elia au cours de l'exercice 2020 étaient du type contributions définies, le montant payé avant impôt étant calculé sur la base de la rémunération annuelle.

Toutes les contributions à un régime de retraite sont fixes.

Membre du Collège de gestion journalière	Contributions totales versées par le groupe Elia à un régime de retraite
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	116.123
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	73.471
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	120.000
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	NA
Peter MICHIELS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	48.871
TOTAL	358.465

1.2.4. Autres composantes de la rémunération

Les autres avantages accordés aux membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group pour leurs services au sein du groupe Elia au cours de l'exercice 2020, notamment 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, d'autres indemnités, l'aide aux frais de transport public, la mise à disposition d'une voiture de société, les frais à charge de l'employeur 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.

1.2.5. Items extraordinaires

Aucune rémunération non récurrente (par exemple, un bonus spécifique en vue d'un certain projet) n'a été attribuée en 2020.

1.2.6. 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 en 2020 des membres du Collège de gestion journalière d'Elia Group pour leurs services au sein du groupe Elia au cours de l'exercice 2020.

Pour calculer la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable, la proportion relative correspondante de la rémunération fixe est obtenue en divisant la somme des composantes fixes (à savoir 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 composantes exceptionnelles 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 et variable versée par le groupe Elia
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	60,39%-39,61%
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	68,02%-31,98%
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	62,04%-37,96%
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	75,76%-24,24%
Peter MICHIELS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	68,35%-31,62%
MOYENNE	65,02%-34,98%

1.2.7. Rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière en 2020

Membre du Collège de gestion journalière d'Elia Group	Rémunération fixe		Rémunération variable		Items extraordinaires	Contributions à un régime de retraite	Rémunération totale	Proportion relative de la rémunération fixe et variable
	Rémunération annuelle fixe	Autres avantages	One-year variable	Multi-year variable				
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	409.585	47.536	263.233	112.729	0	116.123	949.206	60,39%-39,61%
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	304.473	35.332	110.489	83.843	0	73.471	607.608	68,02%-31,98%
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	400.000	14.019	206.717	120.000	0	120.000	860.736	62,04%-37,96%
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	250.000	10.451	83.333	NA	0	NA	343.784	75,76%-24,24%
Peter MICHIELS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	214.351	35.966	75.767	62.769	0	48.871	437.724	68,35%-31,65%
TOTAL	1.578.409	143.303	739.539	379.341	0	358.465	3.199.058	65,02%-34,98%

2. Rémunération liée aux actions

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Au vu de la recommandation 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 qu'à ce jour une telle rémunération liée aux actions n'est pas appropriée au sein d'Elia Group 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'actionariat est basée sur un actionariat 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'acquiescer des actions soit via les augmentations de capital réservées au personnel d'Elia Group et de ses filiales belges, soit via une offre d'acquisition d'actions au personnel de 50Hertz.

En outre, les membres du Collège de gestion journalière sont libres d'acheter des actions Elia sur le marché.

En dérogation à la recommandation 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 2020, les membres du Collège de gestion journalière détenaient le nombre suivant d'actions d'Elia Group :

Elia Group Membre du Collège de gestion journalière	LE	Nombre d'actions
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	31.12.2020	4.639
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	31.12.2020	1.433
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	31.12.2020	0
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	31.12.2020	24
Peter MICHIELS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	31.12.2020	1.321
TOTAL	31.12.2020	7.393

3. Indemnité de départ

Aucune indemnité de départ n'a été versée en 2020.

4. Utilisation des droits de restitutions

Les primes versées pour la période précédente peuvent être revendiquées en cas de fraude prouvée ou d'états financiers contenant des erreurs importantes.

Au cours de l'exercice 2020, il n'y a pas eu lieu d'utiliser ces droits de restitutions.

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

5.1. INFORMATIONS SUR LA MANIÈRE DONT LA RÉMUNÉRATION RESPECTE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

L'objectif de la politique de rémunération du Groupe Elia est d'attirer, de retenir et de récompenser les meilleurs talents afin qu'Elia Group puisse atteindre ses objectifs à court et à long terme dans un cadre cohérent. Les Ambitions Stratégiques d'Elia Group visent à (i) concevoir et fournir la future infrastructure du réseau de transmission soutenant l'intégration des sources d'énergie renouvelables et assurant une sécurité d'approvisionnement élevée, (ii) inclure la durabilité dans la manière d'opérer les affaires, (iii) financer l'avenir, (iv) augmenter l'efficacité, réaliser des synergies et optimiser l'allocation des ressources, (v) être un leader en matière de santé et de sécurité et faire évoluer continuellement sa culture et ses talents, (vi) façonner davantage les marchés (européens), (vii) se transformer en un Gestionnaire de Réseau de Transport numérique, et (viii) renforcer la position du groupe et l'expansion dans de nouveaux secteurs d'activité.

Le montant total de la rémunération versée aux membres du Collège de gestion journalière au cours de l'exercice 2020 a contribué aux objectifs à long terme et à la durabilité d'Elia Group, car la structure de la rémunération du Collège de gestion journalière est conçue pour promouvoir la création de valeur durable par la société. Le niveau de la rémunération fixe a garanti, d'une part, que le groupe Elia pouvait s'appuyer sur un management professionnel et expérimenté, même dans des périodes plus difficiles, comme la crise de Covid-19. Le versement de la prime à court terme, quant à lui, a permis de garantir la réalisation des critères de performance qui traduisent la stratégie du groupe Elia. Le succès à long terme de la société a également été stimulé par le plan d'incitation à long terme, grâce auquel les membres du Collège de gestion journalière ont également été récompensés en cas, entre autres, de réalisation de la transition énergétique.

5.2. INFORMATIONS SUR LA MANIÈRE DONT LES CRITÈRES DE PERFORMANCE ONT ÉTÉ APPLIQUÉS

5.2.1. 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 Rémunération au début de l'année 2020, dont maximum 50% de la rémunération variable est lié à des **objectifs individuels** et minimum 50% à la réalisation des **objectifs collectifs** d'Elia Group ('short-term incentive plan').

En ce qui concerne les **objectifs individuels à court terme**, le tableau ci-dessous donne un aperçu des objectifs individuels, de leur poids relatif et de la performance réalisée par les membres du Collège de gestion journalière pour chacun de ces objectifs.

Membre du Collège de gestion journalière	Objectifs individuels	Poids relatif des critères de performance	Performance réalisée
Chris PEETERS Chief Executive Officer - Président	Leadership du groupe	25%	Exceptionnelle
	Digital & Innovation	25%	Réalisée
	Leadership du marché	25%	Très bonne
Catherine VANDENBORRE Chief Financial Officer	Croissance	25%	Très bonne
	Investir dans de nouvelles sources de croissance (inorganique, Pologne, Allemagne ou autre)	25%	Exceptionnelle
	Financer l'avenir du groupe	30%	Exceptionnelle
	Trouver de nouvelles sources d'efficacité par une allocation efficace des ressources et l'optimisation des processus	25%	Raisonnaible
Stefan KAPFERER Chief Executive Officer 50Hertz	La numérisation de la fonction financière	20%	Raisonnaible
	Leadership du GRT / gestion des parties prenantes et de la réputation	25%	Bonne
	Intégration de 50Hertz dans Elia Group tout en maintenant une image de marque locale forte	25%	Exceptionnelle
Michael VON ROEDER Chief Digital Officer	Réaliser un portefeuille d'investissements dans l'intérêt de la société	25%	Raisonnaible
	Réaliser la stratégie du groupe	25%	Réalisée
	Mettre en place une organisation, une vision et une infrastructure informatiques solides pour Elia Group	40%	Réalisée
Peter MICHELIS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	Devenir un GRT numérique	30%	Satisfaisante
	Stimuler l'innovation numérique et créer une culture de l'innovation numérique	30%	Très bonne
	Talent : créer des talents et des compétences solides au sein d'Elia Group par des processus communs et des plans d'action clairs en matière de développement, de renforcement des compétences et de succession	40%	Satisfaisante
Peter MICHELIS Chief Human Resources & Internal Communications Officer Chief Alignment Officer	Culture : mise en place d'un alignement fort dans toutes les entités du groupe, renforcement de la culture du retour d'information et simplification des processus d'entreprise	30%	Satisfaisante
	RH : construire une plateforme cloud intégrée comme base pour d'autres services numériques. Élaboration d'un plan pour un GRT numérique et réalisation de POC pour tester les modèles d'organisation et d'apprentissage	20%	Très bonne
	Sécurité du groupe : embaucher un responsable de la sécurité du groupe, créer une culture de la sécurité intégrée au sein du groupe Elia et mettre en place un plan d'action solide pour la sécurité du groupe	10%	Très bonne

Compte tenu des performances réalisées, la rémunération individuelle à court terme attribuée au cours de l'exercice 2020 s'élève à 91.825 € pour M. Chris Peeters, à 36.477 € pour Mme Catherine Vandendorre, à 55.900 € pour M. Stefan Kapferer, à 37.962 € pour M. Michael von Roeder et à 23.359 € pour M. 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 tels que définis pour l'exercice 2020.

	Belgique	Allemagne
Financier	Bénéfice net (après impôts)	Bénéfice net (après impôts)
Efficacité	Efficacité des OPEX	Efficacité des OPEX
Qualité	Sécurité	Sécurité & Culture
Livraison des CAPEX	Projets Capex (objectifs quantitatifs et qualitatifs)	Projets Capex (objectifs quantitatifs et qualitatifs)
Sécurité de l'approvisionnement	Sécurité de l'approvisionnement	Sécurité de l'approvisionnement

Pour Chris Peeters, Catherine Vandendorpe et Peter Michiels la performance réalisée pour l'exercice 2020 a été la suivante :

Objectifs collectifs	Poids relatif des critères de performance	Performance réalisée
(A) Bénéfice net (après impôts)	20%	Très bonne
(B) Efficacité des OPEX	20%	Bonne
(C) Sécurité	20%	Exceptionnelle
(D) Projets CAPEX	20%	Bonne
(E) Sécurité de l'approvisionnement	20%	Insuffisante

Compte tenu des performances réalisées, la rémunération collective à court terme attribuée au cours de l'exercice 2020 s'élève à 171.408 € pour M. Chris Peeters, à 74.012 € pour Mme Catherine Vandendorpe et à 52.408 € pour M. Peter Michiels.

Pour Stefan Kapferer et Michael von Roeder la performance réalisée pour l'exercice 2020 a été la suivante :

Objectifs collectifs	Poids relatif des critères de performance	Performance réalisée
(A) Bénéfice net (après impôts)	20%	Très bonne
(B) Efficacité des OPEX	20%	Très bonne
(C) Sécurité	20%	Très bonne
(D) Projets CAPEX	20%	Bonne
(E) Sécurité de l'approvisionnement	20%	Très bonne

Compte tenu des performances réalisées, la rémunération collective à court terme attribuée au cours de l'exercice 2020 s'élève à 150.817 € pour M. Stefan Kapferer et à 45.371 € pour M. Michael von Roeder.

5.2.2. 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'). Ces montants sont revus à la fin de chaque année en fonction de la réalisation des critères à long terme.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des objectifs collectifs globaux à long terme des membres du Collège de gestion journalière pour l'exercice 2020, de leur poids relatif et de la performance réalisée par le Collège de gestion journalière pour chacun de ces objectifs.

Objectifs collectifs	Poids relatif des critères de performance	Performance réalisée
Réalisation par Elia Group d'un portefeuille d'investissements critiques	50%	Bonne
Economies d'efficacité d'Elia Group	50%	Très bonne

Compte tenu des performances réalisées, la rémunération collective à long terme attribuée au cours de l'exercice 2020 s'élève à 112.729 € pour M. Chris Peeters, à 83.843 € pour Mme Catherine Vandendorpe, à 120.000 € pour M. Stefan Kapferer, et à 62.769 € pour M. Peter Michiels. M. Michael von Roeder n'a pas reçu de rémunération variable pluriannuelle pour l'année 2020.

Ces montants seront versés en 2022, à condition que le membre concerné soit toujours membre du Collège de gestion journalière le 31 décembre 2021.

6. Drogations et écarts à la politique de rémunération et à la procédure de mise en œuvre de celle-ci

À l'exception de la suspension de la rémunération du Président du Comité Stratégique nouvellement nommé au cours de l'exercice 2020, il n'y a pas eu de drogations ni d'écarts par rapport à la politique de rémunération, telle que celle-ci a été approuvée en 2016 et légèrement modifiée en 2018.

7. Informations comparatives sur l'évolution de la rémunération et sur la performance du groupe Elia

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 pour tous les mandats au sein du groupe Elia et de la rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière pour tous les mandats au sein du groupe Elia. A cet égard, il faut tenir compte du fait que, suite à la création d'Elia Transmission Belgium SA et à la transformation d'Elia System Operator SA en Elia Group SA, la composition du Collège de gestion journalière a changé en 2020.

Le tableau ci-dessous donne en outre un aperçu de l'évolution des performances du groupe Elia.

La rémunération moyenne (sur une base d'un équivalent temps plein) des employés du groupe Elia en 2020 s'élève à 94.478 EUR. 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.

Rémunération totale des membres du Conseil d'Administration									
Changement annuel	2016	2017 vs. 2016	2017	2018 vs. 2017	2018	2019 vs. 2018	2019	2020 vs. 2019	2020
Conseil d'Administration	806.300,00 €	8%	872.583,54 €	1%	885.128,26 €	-3%	861.045,20 €	-2%	844.529,77 €

Rémunération totale des membres du Collège de gestion journalière									
Changement annuel	2016	2017 vs. 2016	2017	2018 vs. 2017	2018	2019 vs. 2018	2019	2020 vs. 2019	2020
Total	3.360.861,00 €	11%	3.715.740,35 €	11%	4.115.752,83 €	12%	4.623.753,44 €	-31%	3.199.058,00 €
CEO	878.160,00 €	-1%	873.254,95 €	15%	1.007.986,54 €	17%	1.181.809,42 €	-20%	949.206,00 €
Autres membres	2.482.701,00 €	6%	2.632.766,45 €	18%	3.107.766,29 €	11%	3.441.944,02 €	-35%	2.249.852,00 €

Performance du groupe Elia									
Changement annuel (en millions)	2016	2017 vs. 2016	2017	2018 vs. 2017	2018	2019 vs. 2018	2019	2020 vs. 2019	2020
Chiffre d'affaires	868,10 €	0%	867,10 €	123%	1.931,80 €	20%	2.319,00 €	7%	3.199.058,00 €
EBIT	295,00 €	10%	324,60 €	55%	502,60 €	13%	569,70 €	2%	949.206,00 €
Résultat net normalisé	168,00 €	21%	203,40 €	38%	280,80 €	9%	306,80 €	0%	2.249.852,00 €

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 du groupe Elia, exprimée en équivalent temps plein, était de 24,15 en 2020.

8. Informations sur le vote des actionnaires

L'Assemblée Générale des Actionnaires d'Elia Group du 19 mai 2020 a approuvé le rapport de rémunération 2019 d'Elia Group à une majorité de 90,57%.