

RESA

Société Anonyme Intercommunale

Rue Sainte-Marie 11,

4000 Liège

BCE 0847.027.754

La « Société » ou « RESA » ou l'« Intercommunale »

---

**Rapport annuel 2019 du Comité de rémunération établi conformément à l'article L1523-17  
du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation**

---

**I. Préambule**

L'article L1523-17 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation (CDLD) tel que modifié par le décret du 29 mars 2018 modifiant le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales a redéfini comme suit les missions du Comité de Rémunération :

*« §2 .../... Il établit annuellement et approuve un rapport d'évaluation écrit portant sur la pertinence des rémunérations et tout autre éventuel avantage, pécuniaire ou non accordés aux membres des organes de gestion et aux fonctions de direction au cours de l'exercice précédent ainsi que sur la politique globale de la rémunération. Il émet des recommandations au Conseil d'administration. Il propose au conseil d'administration, une justification circonstanciée des rémunérations autres que les simples jetons de présence.*

*Ce rapport est transmis au conseil d'administration et est annexé au rapport de gestion établi par les administrateurs en vertu de l'article L1523-16, alinéa 4. »*

En application de l'article précité, le Comité de rémunération a arrêté son rapport annuel en séance du 1<sup>er</sup> avril 2020.

## **II. Politique globale de rémunération et pertinence des rémunérations**

Il convient de distinguer la politique de rémunération mise en œuvre à l'égard des membres des organes de gestion et celle mise en œuvre pour les fonctions de direction.

### **A. Des membres des organes de gestion**

Par décision d'assemblée générale du 26 avril 2018, il fut décidé de fixer comme suit les émoluments des membres du Conseil d'administration, à l'indice 138,01 :

- Du Président : 19.997 € brut/an, soit 34.132,92 € pour 2019;
- Du Vice-Président : 14.997,75 € brut/an, soit 25.599,60 € pour 2019 ;
- Des Administrateurs : 125 € brut/ réunion sur présence effective, soit 213,36 € pour 2019.

Ces montants ont été fixés en application des dispositions du décret du 29 mars 2018 modifiant le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales ; RESA devant en 2018 être considérée comme une société à participation publique locale significative<sup>1</sup>.

Depuis cette date, les rémunérations des membres du Conseil d'administration ont dès lors en tout temps été conformes aux dispositions du CDLD. Il est également à noter que l'assemblée générale du 18 décembre 2019 a confirmé ces montants et a par la même occasion décidé d'octroyer un jeton aux membres du Comité d'audit<sup>2</sup>.

En dehors des émoluments repris ci-dessus, les membres du Conseil d'Administration ne perçoivent aucun autre avantage, pécuniaire ou non.

L'octroi d'un jeton de présence aux Administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil d'Administration se justifie par la nécessité de valoriser l'implication et le caractère participatif aux travaux du Conseil.

Quant au Président et au Vice-Président du Conseil d'administration, l'octroi d'une rémunération mensuelle se justifie par les différents travaux préparatoires effectués par ceux-ci en vue de préparer les décisions du Conseil d'administration et dicter les orientations politiques. Véritable relais de la Société auprès des différentes instances communales, provinciale et régionale, ceux-ci effectuent également un travail de coordination entre les différents organes de la Société (Conseil d'administration, Comité d'audit, Comité de rémunération).

<sup>1</sup> Article L5111-1, 10° CDLD

<sup>2</sup> Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les rémunérations du Président et du Vice-Président sont attribuées à concurrence de 100% si le Président ou le Vice-Président est présent à 80% des séances des organes de gestion auxquelles sont tenus de participer les fonctions précitées<sup>3</sup>. Si une absence non-justifiée<sup>4</sup> est constatée, la rémunération est amputée de 10% si l'intéressé est présent à moins de 80% des séances. Si la présence est inférieure à 70% ou à 50%, la retenue est respectivement de 30% ou de 60%.

## **B. Des titulaires de fonctions de direction**

Les titulaires de fonctions de direction sont définis par le CDLD comme suit : « *les personnes qui occupent une fonction d'encadrement, caractérisée par l'exercice d'une parcelle d'autorité, un degré de responsabilité et un régime pécuniaire traduisant la place occupée au sein de l'organigramme.* »

Par application de cette définition au sein de l'intercommunale, il découle que celle-ci possède actuellement sept fonctions de direction :

- La fonction de Directeur général ;
- La fonction de Directeur stratégie et transformation ;
- La fonction de Directeur technique et opérationnel ;
- La fonction de Directeur financier ;
- La fonction de Directeur des ressources humaines (non pourvu en 2019) ;
- La fonction de Directeur informatique ;
- La fonction de Directeur tarifs et régulation.

Ces titulaires de fonctions de direction composent le Comité de direction de l'intercommunale, organe de gestion interne de la Société, en charge de la gestion journalière de la Société.

En effet, si la gestion journalière a légalement été déléguée à M. le Directeur général<sup>5</sup> conformément à l'article L1523-18, §1 du CDLD, celui-ci peut subdéléguer cette compétence. Par ce fait, il répond à la volonté du Conseil d'administration qui souhaite que la gestion de l'Intercommunale se réalise de manière collégiale entre les différents titulaires de fonctions de direction.

La politique de rémunération des fonctions dirigeantes a été arrêtée par décision du Conseil d'administration du 22 août 2018, sur proposition du Comité de rémunération réuni en séance du 16 août 2018.

<sup>3</sup> En l'espèce, les séances du Conseil d'Administration.

<sup>4</sup> Telle que définie par l'article L5311-1, §10 du CDLD.

<sup>5</sup> Décision du Conseil d'administration du 29 mai 2019 modifié par décision du 18 mars 2020, en cours de publication au Moniteur belge.

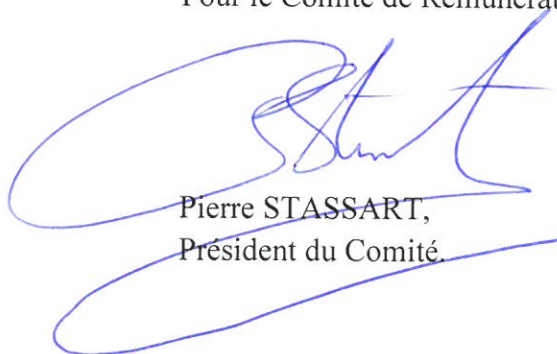
Dans le cadre de la fixation des rémunérations, un benchmark des rémunérations a été réalisé pour compte de RESA par une société de conseil spécialisée en matière de ressources humaines. Ce benchmark couvre plus de 300 sociétés belges représentatives des divers secteurs d'activité et a également fait l'objet de comparaison avec les données de rémunérations d'autres gestionnaires de réseaux de distribution du pays. Celui-ci a également été mis en relation avec les dispositions contenues dans le CDLD en matière de rémunérations des fonctions dirigeantes d'une intercommunale et des sociétés à participations publiques locales significatives.

Il revient toutefois à préciser que le salaire annuel du fonctionnaire dirigeant local (à savoir le directeur général) est plafonné au montant prévu par le CDLD, soit 266.749,14 € pour 2019, et que les salaires annuels des autres titulaires de fonctions de directions ont été fixés conformément à cette limite et en tenant compte du benchmark effectué.

Chaque titulaire de fonction bénéficie également d'avantages en nature qui conformément à l'annexe 4 du CDLD ne participent pas au plafond de rémunération. Il s'agit des avantages suivants : voiture de fonction sur base d'une car policy applicable à l'ensemble du personnel d'encadrement de la Société, carte essence, téléphone et abonnement mobile, ordinateur, assurance-groupe calculée selon les mêmes modalités que l'ensemble du personnel contractuel, assurance hospitalisation et ambulatoire et assurance revenu garanti.

Liège, le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Pour le Comité de Rémunération,



Pierre STASSART,  
Président du Comité.