

Ordre du jour:

- 1) Explication des informations économiques et financières annuelles pour l'exercice 2024 (délégation patronale)
- 2) Explication du rapport annuel au CE par le commissaire (délégation patronale)

1) Explication des informations économiques et financières annuelles pour l'exercice 2024 (délégation patronale)

La partie financière est expliquée par Stijn Van Reusel. Cette présentation comprend les perceptions de l'exercice 2024, les répartitions aux membres en 2024 et les principaux chiffres clés du bilan et du rapport annuel (tant pour Sabam sur une base individuelle que consolidée).

Voir le document en pièce jointe.

CNE demande quand Deux Eglises sera repris par Sabam.

La délégation patronale explique qu'il faut attendre au moins trois ans à partir du 1er janvier suivant la date de reprise pour réaliser une fusion, afin d'éviter des conséquences fiscales défavorables.

BBTK/SETCa soulève des questions concernant le rapport sur l'écart salarial. Ce rapport montre la rémunération des hommes et des femmes au sein de la Sabam, en tenant compte à la fois du niveau d'études et de la position dans l'entreprise (les cadres dirigeants, les cadres, les employés). Il est frappant de constater que, par exemple, les hommes en position de direction gagnent considérablement plus que les femmes. Une observation similaire est faite chez les employés titulaires d'un diplôme de master. Bien sûr, cela ne prouve pas nécessairement qu'il existe une véritable disparité salariale, mais **BBTK/SETCa** se demande si cela est suivi par les ressources humaines.

La délégation patronale informe que, à la Sabam, la politique salariale ne prend jamais en compte le fait qu'une personne soit un homme ou une femme. Seuls des critères objectifs sont considérés. S'il y a eu un écart salarial dans le passé, il est actuellement corrigé. Le niveau d'éducation n'est d'ailleurs pas un critère pris en compte dans la rémunération, seules les compétences et le rôle exercé le sont.

BBTK/SETCa se demande si la Sabam encourage les femmes à occuper des fonctions plus élevées. Il est bien connu, et des études le montrent, que les femmes sont moins enclines à poser leur candidature, plus susceptibles de supposer qu'elles ne possèdent pas les compétences requises, alors que les hommes sont beaucoup plus enclins à le faire..

La délégation patronale explique qu'après la dernière évaluation, une consultation des cadres a été mise en place afin de mener des actions ciblées pour les personnes très performantes, quel que soit leur genre.

BBTK/SETCa s'interroge sur l'attention portée dans les formations de leadership à l'évaluation des qualités. Il est souvent constaté que les qualités des hommes et des femmes sont perçues différemment : Ce qui est considéré comme de l'assertivité et donc positif pour un homme est trop souvent considéré comme négatif pour une femme, car trop dominant.

La délégation patronale ne sait pas si cela est un problème au sein de la Sabam, mais un programme est actuellement suivi par une femme cadre visant à apprendre comment se positionner dans un environnement majoritairement masculin sans être stigmatisée. Si ce programme est jugé efficace, il sera étendu.

La délégation patronale souligne aussi que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel, ce qui crée une distorsion des chiffres.

Steven De Keyser insiste sur l'importance de la diversité, non seulement en termes de genre, mais aussi dans d'autres aspects, y compris au sein de l'organe d'administration et des collègues.

Un programme de coaching spécifique est également déployé pour les jeunes mères à la Sabam afin de faciliter la conciliation entre travail et maternité.

Dirk Stragier précise que les salaires mentionnés dans ce rapport sont exprimés sur une base individuelle et non en équivalents temps plein (ETP), ce qui signifie que le travail à temps partiel joue effectivement un rôle. En d'autres termes, le rapport sur l'écart salarial met en évidence à la fois les différences possibles de politique salariale et les régimes d'emploi (à temps partiel).

BBTK/SETCa remarque que le terme "montant total de rémunération" figure dans le rapport annuel en ce qui concerne le comité de management et demande ce qu'il signifie.

La délégation patronale indique qu'il s'agit d'un terme légal obligatoire, correspondant aux coûts salariaux hors cotisations patronales ainsi qu'aux rémunérations (hors TVA) versées aux membres du comité de management travaillant sous forme de société.

BBTK/SETCa souligne également qu'aucun membre de "Images & Textes" n'est représenté dans le comité d'audit et des risques.

La délégation patronale confirme que ce comité est ouvert à tous les membres de l'organe d'administration, mais il n'y a pas eu de candidats provenant de Images & Textes. Il n'y a aucun parti pris contre « Images & Textes ». De plus, le comité d'audit et de risque traite de sujets qui concernent la Sabam dans son ensemble et non des questions spécifiques à une seule unité commerciale.

BBTK/SETCa ne conteste pas cela mais pense que cela peut être mal perçu de l'extérieur.

Les perspectives d'avenir sont expliquées par le CEO, **Steven De Keyser** :

Il informe que 2025 sera une année difficile, en raison de plusieurs facteurs importants :

- Un contexte économique mondial défavorable ;
- Une montée en puissance de l'intelligence artificielle ;
- Un taux élevé de faillites, notamment dans le secteur de l'Horeca ;
- Une réduction du nombre de concerts de petite et moyenne taille ;
- Des revenus publicitaires sous pression dans le secteur des médias, particulièrement face aux plateformes comme Meta, ce qui affecte le calcul des droits d'auteur.

En 2024, une réduction de commission significative de 3,6 millions d'euros (hors ICE online, 1,0 million d'euros) a été appliquée, ce qui pèsera sur les résultats de 2025.

Toutefois, la réorganisation des unités commerciales Musique et Images & Textes commence à porter ses fruits. L'accent est mis sur la nécessité de repenser certaines approches du marché et d'anticiper les menaces.. Bien que la facturation soit stable, une forte croissance n'est pas prévue à court terme.

L'inflation et ses effets sur les coûts salariaux en raison des récents événements survenus aux États-Unis préoccupent également le management.

Nous vivons actuellement dans un climat où il faut rester très attentif et surtout ne pas se laisser aveugler par les bons résultats de 2024.

2025 sera une année très exigeante, où chaque euro devra être dépensé avec prudence, mais il est toujours possible d'être modérément optimiste. Le comité de management suivra de près les évolutions et s'efforcera de réagir rapidement.

2) Explication des rapports par le commissaire (délégation patronale)

Le commissaire prend la parole pour présenter son rapport sur le bilan et le rapport annuel ainsi que le rapport sur les informations économiques et financières de l'exercice 2024, déjà transmis au comité d'entreprise.

Voir documents en pièces jointes.

Il n'y a pas de questions ou commentaires supplémentaires.

La réunion est clôturée à 15h15.

Si certains points du conseil d'entreprise font l'objet de questions, de réflexions ou d'interrogations, le personnel peut s'adresser à la délégation syndicale pour obtenir de plus amples informations.

La prochaine réunion se tiendra le 27/05/2025.

Ce rapport a été approuvé le 24/4/2025.

Pour approbation,

Handwritten signature of Francois Malleo in black ink.

La délégation des travailleurs,
Le Secrétaire,

Handwritten signature in black ink, likely representing the employer delegation.

La délégation patronale,
Le Président