



Uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad van 22 april 2025

Agenda:

- 1) Toelichting van de jaarlijkse economische- en financiële informatie boekjaar 2024 (werkgeversafvaardiging)
- 2) Toelichting van de verslagen door de commissaris (werkgeversafvaardiging)

1) Toelichting van de jaarlijkse economische- en financiële informatie boekjaar 2024 (werkgeversafvaardiging)

Het financieel luik wordt door **Stijn Van Reusel** toegelicht. Deze toelichting omvat de inningen van het boekjaar 2024, de verdelingen aan de leden in 2024 en de voornaamste kerncijfers van de jaarrekening en jaarverslag (zowel voor Sabam op enkelvoudige basis als op geconsolideerde).

Zie document in bijlage.

CNE vraagt wanneer Deux Eglises zal worden overgenomen door Sabam.

De werkgeversafvaardiging legt uit dat er minstens 3 jaar moet gewacht worden vanaf 1 januari na de datum van overname om een fusie te realiseren en dit om fiscaal nadelige gevolgen te vermijden.

BBTK heeft vragen over het loonkloofrapport. Daarin wordt de verloning van mannen en vrouwen binnen Sabam getoond en dit zowel op basis van opleiding als op basis van positie binnen het bedrijf (leidinggevend personeel, kaderpersoneel, bedienden). Het is hierbij opvallend om vast te stellen dat bv. bij het leidinggevend personeel de mannen een pak meer verdienen dan de vrouwen. Hetzelfde valt op bij de medewerkers met een masterdiploma. Uiteraard kan je hier niet uit afleiden of dit echt om een loonkloof gaat, maar **BBTK** vraagt zich toch af of dit wel door HR gemonitord wordt.

De werkgeversafvaardiging informeert dat binnen Sabam, qua loonpolitiek, nooit rekening gehouden wordt met het feit of iemand een man of vrouw is, enkel objectieve criteria spelen een rol. Als er ooit al een loonkloof geweest is binnen Sabam, wordt die nu zeker weggewerkt. Met opleidingsniveau wordt trouwens geen rekening gehouden bij de verloning, enkel met competenties en met de rol die wordt opgenomen.

BBTK vraagt zich toch af of vrouwen binnen Sabam worden gestimuleerd om hogere functies op te nemen. Het is algemeen geweten, en onderzoek toont dat ook aan, dat vrouwen minder geneigd zijn om hiervoor te solliciteren, er sneller vanuit gaan dat ze niet voldoen aan de gevraagde competenties, terwijl mannen dat veel sneller doen.

De werkgeversafvaardiging informeert dat zij na de laatste evaluatieronde gestart zijn met een consultatie van de leidinggevenden om gerichte acties te ondernemen voor zij die zeer goed presteren, ongeacht of het mannen of vrouwen zijn.

BBTK vraagt of er ook in opleidingen voor leidinggevenden aandacht is voor de manier waarop kwaliteiten worden beoordeeld. Er wordt immers nog te vaak anders gekeken naar kwaliteiten bij mannen dan bij vrouwen. Wat voor een man als assertiviteit wordt gezien en dus positief, wordt bij een vrouw nog al te vaak als negatief gezien, want te dominant.

De werkgeversafvaardiging weet niet of dit speelt binnen Sabam maar er loopt effectief een programma binnen Sabam met één leidinggevende, een vrouw, die een programma aan het volgen is om te leren hoe je in een omgeving met meer mannen te positioneren zonder die stempel te krijgen. Als dit positief blijkt dan wordt dit zeker verder uitgerold.

De werkgeversafvaardiging meldt ook dat heel wat vrouwen deeltijds werken, wat ook een vertekening geeft.

Steven De Keyser benadrukt dat hij diversiteit heel belangrijk vindt, ook binnen het bestuursorgaan en de colleges. Niet alleen man/vrouw, maar ook andere diversiteit. Daar is aandacht voor, dat zijn effectief aandachtspunten.

De werkgeversafvaardiging informeert dat er ook een specifiek coaching traject wordt uitgerold voor de jonge mama's binnen Sabam om de combinatie werk/moederschap makkelijker te maken.

Dirk Stragier informeert dat in dit rapport de lonen vermeldt worden op basis van personen en niet op basis van FTE, waardoor deeltijds werk effectief een rol speelt. Met andere woorden, het loonkloof rapport brengt zowel mogelijke loonpolitiek verschillen als (deeltijdse) tewerkstellingsregimes in beeld.

BBTK las verder in het jaarverslag de term “beloningsbedrag” wanneer het ging over het managementcomité en vraagt zich af wat dit inhoud.

De werkgeversafvaardiging meldt dat het om een verplichte wettelijke term gaat. Het betreft concreet de loonkosten, exclusief patronale bijdragen alsook de vergoedingen (excl. BTW) die aan de leden van het managementcomité worden betaald die via een vennootschap werken.

BBTK meldt ook vast te stellen dat er in het Audit- en Risicocomité niemand vertegenwoordigd is van “Woord & Beeld”.

De werkgeversafvaardiging bevestigt dat dit open staat voor elk lid van het Bestuursorgaan, er zullen geen kandidaten geweest zijn van Woord & Beeld. Er is bij de leden zeker geen bias tegen “Woord & Beeld”. Er wordt bovendien aangestipt dat het Audit- en Risicocomité thema's behandelt die Sabam in zijn geheel aanbelangen en niet zozeer punten voor één van de Business Units (i.e. Muziek en Woord & Beeld).

BBTK betwist dit zeker niet, maar vindt dat dit wel een raar signaal geeft, vooral vanuit de buitenwereld kan dit misschien “gebruikt” worden tegen “Woord & Beeld”.

De toekomstverwachtingen worden toegelicht door de CEO, **Steven De Keyser**:

Het ondernemingshoofd informeert dat 2025 geen gemakkelijk jaar wordt en dit omwille van een aantal belangrijke redenen, waaronder:

- Een globaal economische context die niet bepaald gunstig is;
- Artificiële intelligentie die aan een serieuze opmars bezig is;
- Een hoge faillissementsgraad, vnl. in de horecawereld;
- Een concertwereld waar er heel wat minder kleine en middelgrote concerten zullen plaatsvinden;
- Een mediawereld waar er een enorme druk heerst op de reclame-inkomsten die wegstromen naar grote platformen zoals Meta. Dit betekent ook dat de basis voor onze berekeningen van auteursrechten daar onder druk staat.

Er werd in 2024 een belangrijke commissieverlaging doorgevoerd van € 3,6 miljoen (excl. ICE online, € 1,0 miljoen) wat zeker zal wegen op de resultaten van het huidige jaar.

Gelukkig worden de vruchten zichtbaar van de reorganisatie met de business units Muziek en Woord & Beeld. Daar wordt heel hard gefocust op het herdenken van bepaalde marktaanpakken en het anticiperen op bedreigingen. Qua facturatie zit dat nog goed maar er is geen zicht op een zeer substantiële groei, noch voor dit jaar, noch voor het volgende jaar.

Daarenboven is er een bezorgdheid rond de impact van de inflatie op de loonkosten omwille van de recente gebeurtenissen in de VS.

Wij leven momenteel in een klimaat waar het noodzakelijk is om heel attent te blijven en zich vooral niet te laten verblinden door de goede resultaten van 2024.

2025 is dus een heel uitdagend jaar, elke euro wordt twee keer omgedraaid voor hij wordt uitgegeven. Er wordt continue gewerkt op verbeteringen. Desalniettemin kan men gematigd positief blijven ook al zijn de uitdagingen groot. Het managementteam zal nauwlettend de evoluties opvolgen en trachten kort op de bal te spelen.

2) Toelichting van de verslagen door de commissaris (werkgeversafvaardiging)

De commissaris neemt het woord om zijn verslag over de jaarrekening en bijhorend jaarverslag toe te lichten alsook het verslag over de jaarlijkse economische- en financiële informatie van boekjaar 2024 die voorafgaandelijk werd verschaft aan de ondernemingsraad.

Zie documenten in bijlage.

Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen.

De vergadering wordt gesloten om 15u15.

Indien er bij bepaalde punten van de ondernemingsraad vragen, onduidelijkheden of bedenkingen zijn, kan het personeel de werknemersafvaardiging contacteren voor meer informatie.

De eerstvolgende vergadering gaat door op 27/05/2025.

Dit verslag werd goedgekeurd op 24 april 2025.

De werknemersafvaardiging,
De Secretaris

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francois Maake', written over a horizontal line.

De werkgeversafvaardiging,
De Voorzitter

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large 'H' followed by a cursive 'J' and 'W'.