



Remuneratiebeleid

2022

Context

Dit voorstel van herzien remuneratiebeleid (het 'Beleid') is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het 'BWVV') en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de 'Code 2020') en is van toepassing op de niet-uitvoerende bestuurders en het Executive Leadership Team (ELT) van Solvay. Het remuneratiebeleid 2022 werd op 10 februari 2022 goedgekeurd door het remuneratiecomité en op 22 februari 2022 goedgekeurd door de raad van bestuur. Het remuneratiebeleid 2022 zal worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering van 10 mei 2022 en zal, indien goedgekeurd, van toepassing zijn met ingang van het boekjaar dat begint op 1 januari 2022. Het zal op de website van Solvay beschikbaar worden gesteld zolang het van toepassing is.

Solvay pleegt voortdurend proactief overleg met zijn voornaamste stakeholders over mogelijke verbeteringen aan de beloningspraktijken en het beloningsbeleid. Indien een aanzienlijk deel van de aandeelhouders tegen het remuneratiebeleid stemt, zal Solvay de nodige stappen ondernemen om pijnpunten aan te pakken en een aanpassing van zijn remuneratiebeleid overwegen. Het remuneratiebeleid 2022 zal gelden voor vier jaar, tenzij het remuneratiecomité zo nodig eerder goedkeuring vraagt voor wezenlijke wijzigingen aan dit beleid.

Doel en doelstellingen

Net zoals Solvay ernaar streeft zijn doelstelling te vervullen om mensen, ideeën en elementen te verbinden om de vooruitgang opnieuw uit te vinden, zo streeft het er ook voortdurend naar zijn bestuursstructuren te verbeteren en opnieuw uit te vinden.

Het versterkte kader van het Beleid is gericht op meritocratie en prestaties, het maximaliseren van het rendement op een verantwoorde en duurzame manier en het vermogen van de Groep om de beste kaderleden aan te trekken, te motiveren en te behouden in overeenstemming met

de gangbare marktpraktijken en de het belang van de aandeelhouders op lange termijn. Die belangrijke principes komen ook tot uiting in het remuneratiebeleid en de beloningsprogramma's van Solvay voor werknemers overal ter wereld.

In dit bijgewerkte Beleid heeft het remuneratiecomité rekening gehouden met Solvay's geactualiseerde G.R.O.W.-strategie, met de ambities die het heeft geformuleerd in zijn initiatieven One Dignity, One Planet en Solvay Cares, en met het beleid en de praktijken die van toepassing zijn op de andere werknemers, managers en kaderleden van de Groep – steeds in het licht van de ontwikkelingen en beste praktijken op de markt.

Alle aspecten van het Beleid zijn zorgvuldig afgestemd op de gangbare praktijken op de markt, de strategie van de Groep en de feedback, belangen en verwachtingen van de belangrijkste stakeholders, namelijk de aandeelhouders, de stemadviseurs en de werknemers van de Groep.

Coherentie van het remuneratiebeleid voor het management binnen de Groep

Alles wat Solvay doet, is ingegeven door zijn toekomstvisie. Solvay wordt gedreven door de ambitie om de vooruitgang opnieuw uit te vinden en plaatst daartoe zijn werknemers in het middelpunt van zijn strategie. De beloningsregelingen voor werknemers onder ELT-niveau houden rekening met ervaring, de aard van de functie, de individuele prestaties en de lokale marktpraktijken en worden goedgekeurd volgens interne richtlijnen en kaders. Dit Beleid heeft tot doel ervoor te zorgen dat het ELT wordt beloond op basis van de mate waarin het bijdraagt aan de langetermijndoelstellingen van Solvay om een veerkrachtigere, duurzamere en innovatievere multigespecialiseerde Groep te worden.

Doorlichting van het Beleid

Uit de doorlichting van het Beleid is gebleken dat het globale kader geschikt blijft voor het beoogde doel. Het remuneratiecommissie heeft van de gelegenheid evenwel gebruik gemaakt om de structuur van het Beleid te verfijnen om het duidelijker te maken en beter af te stemmen op de markt, de visie van de stakeholders en de bedrijfsstrategie. De belangrijkste wijzigingen houden verband met:

- **De kortetermijnbonus (variabele beloning):**
 - Om het verband tussen individuele en groepsprestaties te versterken en de One Planet-strategie kracht bij te zetten, wordt het gewicht van individuele prestaties voor de kortetermijnbonus teruggebracht van 30% (40% voor CEO) naar maximaal 20% voor alle ELT-leden.
 - Daardoor kan het gewicht van de financiële en One Planet-doelstellingen worden verhoogd in overeenstemming met de prioriteiten die zijn vastgelegd in de G.R.O.W.-strategie van Solvay en de One Planet-ambities.
 - De maximale potentiële uitbetaling voor alle ELT-leden (inclusief de CEO) is op 200% gebracht om het Beleid te stroomlijnen en uitzonderlijke prestaties van de Groep te stimuleren.

- **De langetermijnbonus (variabele beloning):**
 - Met het oog op marktconformiteit en om het Beleid te vereenvoudigen, wordt de jaarlijkse toekenning voortaan bepaald als een percentage van de vaste basisbeloning voor iedereen, en niet langer als een vast bedrag in euro voor ELT-leden en een percentage van de vaste basisbeloning voor de CEO.
 - Om het aandeel van prestatiegerelateerde beloning binnen de langetermijnbonus te vergroten en marktconformer te zijn, wordt het gewicht van het Performance Share Plan (PSP) verhoogd van 50% naar 70% van de jaarlijkse toekenning.
 - De resterende 30% wordt uitgekeerd in de vorm van een Restricted Shares Plan (RSP) ter vervanging van aandelenopties, om de retentie te bevorderen en de kaderleden aan te moedigen om aandelen aan te houden en hun belangen af te stemmen op die van de aandeelhouders.
 - De definitieve verwerving van de toegekende Performance Share Units (PSU's) was voorheen uitsluitend gebaseerd op de beoordeling van interne prestatie-indicatoren. Dit nieuwe Beleid introduceert externe maatstaven van succes om de prestaties van de Groep te vergelijken met het totale aandeelhoudersrendement van ondernemingen uit de Stoxx 600 en zo voor een duidelijke focus binnen het ELT te zorgen en een direct verband te creëren met de waarde die voor de aandeelhouders wordt gegenereerd.
- **Richtlijnen voor aandelenbezit:**
 - Om de financiële belangen van de kaderleden op één lijn te brengen met die van de aandeelhouders en de verbondenheid van de kaderleden met de Groep te illustreren, worden richtlijnen voor aandelenbezit ingevoerd. Die worden vastgesteld op 150% van de vaste basisbeloning voor de CEO en 100% van de vaste basisbeloning voor de andere ELT-leden.
 - Solvay kent niet-uitvoerende bestuurders niet rechtstreeks aandelen toe als beloning. Om te voldoen aan de geest van principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020 moeten de niet-uitvoerende bestuurders niettemin aandelen van de vennootschap aanhouden ten belope van 100% van hun jaarlijkse vaste bruto bestuurdersvergoeding. Die aandelen moeten worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende bestuurder de raad van bestuur heeft verlaten, en in elk geval tot ten minste drie jaar nadat de aandelen werden verworven. De aan deze aandelen verbonden dividenden worden uitgekeerd op hetzelfde tijdstip als aan de andere aandeelhouders.

Daarnaast worden andere wijzigingen aan het Beleid voorgesteld om ervoor te zorgen dat het in overeenstemming blijft met de beste praktijken op het gebied van behoorlijk bestuur, onder meer wat betreft de malus- en terugvorderingsregelingen, de discretionaire bevoegdheden van het remuneratiecomité en de aanpak van oude betalingsregelingen en de beloning bij aanwerving.

Beloning van niet-uitvoerende bestuurders

Bestuurders van Solvay nv krijgen vaste emolumenten waarvan de basis wordt vastgesteld door de gewone algemene vergadering. De raad van bestuur beslist over eventuele aanvullende vergoedingen op basis van artikel 26 van de statuten van de vennootschap.

Element	Doel	Mechanisme
Bestuurdersvergoedingen <i>Geen wijzigingen voorgesteld</i>	Personen aantrekken met de vereiste vaardigheden en ervaring om als voorzitter of bestuurder te fungeren.	<ul style="list-style-type: none"> • De voorzitter en de bestuurders ontvangen voor de uitoefening van hun functie in de raad een vaste jaarlijkse vergoeding. De voorzitter ontvangt op grond van de werklast en de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt een aanvullende vaste vergoeding. • Leden van comités ontvangen een aanvullende vergoeding voor hun deelname aan vergaderingen van de comités. De voorzitter van de raad van bestuur ontvangt geen zitpenningen. • Bestuurders die dezelfde dag meer dan één vergadering bijwonen, krijgen geen extra zitpenningen.
Voordelen <i>Geen wijzigingen voorgesteld</i>	Afstemming op de lokale marktpraktijk.	<ul style="list-style-type: none"> • De Vennootschap voorziet in administratieve ondersteuning en de gebruikelijke verzekeringspolissen die de activiteiten van de bestuurders bij de uitoefening van hun mandaat dekken. • De voorzitter van de raad van bestuur krijgt administratieve ondersteuning, een kantoor, het gebruik van het secretariaat-generaal en een bedrijfswagen.
Reizen en overnachtingen <i>Geen wijzigingen voorgesteld</i>	Bestuurders vergoeden voor zakelijke reizen en overnachtingen, inclusief voor het bijwonen van	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer bestuurders zich verplaatsen in het kader van hun functie als bestuurder of lid van een comité, worden redelijke reis- en verblijfkosten voor zakelijke doeleinden terugbetaald.

	vergaderingen van de raad en comités.	
Richtlijnen voor aandelenbezit <i>Wijzigingen voorgesteld</i>	Voldoen aan de geest van principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020.	<ul style="list-style-type: none"> • Niet-uitvoerende bestuurders moeten aandelen van de Vennootschap aanhouden ten belope van 100% van hun jaarlijkse vaste bruto bestuurdersvergoeding. • Die aandelen moeten worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende bestuurder de raad van bestuur heeft verlaten, en in elk geval tot ten minste drie jaar nadat de aandelen werden verworven. • Dat aandelenbelang moet normaliter worden opgebouwd over een periode van maximaal 3 jaar.
Uitsluitingen <i>Geen wijzigingen voorgesteld</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Solvay kent zijn niet-uitvoerende bestuurders geen variabele beloning toe. • Solvay verleent of handhaaft geen krediet, regelt geen kredietverlening of verlengt geen kredietverlening in de vorm van een persoonlijke lening aan of voor niet-uitvoerende bestuurders. 	

De bestuurdersvergoedingen worden bepaald rekening houdend met de rol en de verantwoordelijkheden van iedere bestuurder en met de gangbare praktijk bij vennootschappen met een vergelijkbare omvang en internationale complexiteit. Er vindt regelmatig een toetsing aan de praktijken op de markt plaats. Het niveau van de vergoedingen wordt jaarlijks bekendgemaakt in het remuneratieverslag.

Uitvoerende bestuurders worden beloond conform het remuneratiebeleid voor het ELT en alle bestuurdersvergoedingen die aan de uitvoerende bestuurders worden betaald, worden afgetrokken van de beloning als ELT-lid. De enige uitzondering daarop is de CEO, die extra zitpenningen ontvangt voor het bijwonen van de vergaderingen van de raad van bestuur.

Beloning van het Executive Leadership Team

Het totale beloningspakket van Solvay bestaat, conform de gangbare marktpraktijk, uit vier grote elementen:

Element	Toelichting
Vaste basisbeloning	Doel

<p><i>Geen wijzigingen voorgesteld</i></p>	<p>Een marktconform inkomen in contanten verschaffen voor de uitoefening van de basisverantwoordelijkheden, taken en unieke vaardigheden, gedifferentieerd op basis van prestatie en aard van de bijdrage.</p> <p>Mechanisme De vaste basisbeloning van de ELT-leden wordt regelmatig herzien. Eventuele wijzigingen worden goedgekeurd door het remuneratiecomité. Bij de herziening wordt rekening gehouden met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de positionering ten opzichte van de mediaan in vergelijkbare vennootschappen; • de individuele prestaties en de bedrijfsresultaten; • de indexering indien wettelijk vereist; • veranderingen in het takenpakket van de functie. <p>Potentieel maximum Voor de verhoging van de basisbeloning geldt geen maximum.</p>
<p>Voordelen <i>Geen wijzigingen voorgesteld</i></p>	<p>Doel Solvay beschouwt voordelen als een essentieel onderdeel van het beloningspakket en het algemene aanbod aan werknemers en kaderleden om zijn missie, de One Planet- en One Dignity-doelstellingen te realiseren en de ambities van Solvay Cares waar te maken.</p> <p>Mechanisme In overeenstemming met de Belgische wettelijke voorschriften heeft de CEO, als zelfstandige, een afzonderlijke contractuele overeenkomst die in een pensioen-, overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsregeling voorziet.</p> <p>De leden van het ELT die als werknemer in dienst zijn, hebben recht op pensioen-, overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op basis van de bepalingen van de regelingen die in hun thuisland van toepassing zijn.</p> <p>Andere voordelen, zoals ziektekostenverzekeringen, bedrijfswagens of autokostenvergoedingen, worden ook verstrekt volgens het lokale beleid. De aard en het niveau van die andere voordelen worden afgestemd op de marktmediaan en de andere kaderleden van de Groep.</p> <p>De leden van het ELT krijgen ook een vergoeding voor adviesverlening in het kader van hun belastingaangifte en beperkte financiële adviesdiensten om te voldoen aan de wetgeving van hun thuisland en/of het land waar zij hun opdracht vervullen.</p> <p>Voordelen zijn niet gekoppeld aan de prestaties van de betrokkene.</p>
<p>Kortetermijnbonus <i>Wijzigingen voorgesteld</i></p>	<p>Doel De leden van het ELT belonen op basis van de realisatie van vooraf vastgelegde jaarlijkse financiële, niet-financiële en individuele doelstellingen.</p> <p>Mechanisme</p>

	<p>De raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bepaalt aan het begin van de prestatieperiode welke maatstaven in de kortetermijnbonus worden opgenomen en legt voor elke maatstaf het minimum-, basis- en maximumniveau vast; • beoordeelt en bekrachtigt na de prestatieperiode de resultaten en uitbetalingen van de kortetermijnbonus. <p>Prestatiemaatstaven</p> <ul style="list-style-type: none"> • De maatstaven kunnen van jaar tot jaar veranderen naargelang de strategische prioriteiten van de Groep. • De weging van elke maatstaf moet binnen de onderstaande parameters vallen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Financieel: 60%-70% ○ One Planet: 10%-20% ○ Individueel: 10%-20% • De ambities en doelstellingen van One Planet vormen een belangrijk onderdeel van de strategie van Solvay. Om die uitdagende en ambitieuze doelstellingen dichterbij te brengen, zijn in de kortetermijnbonus (niet-financiële) KPI's met betrekking tot One Planet. Die KPI's behelzen onder meer de dimensies klimaat, efficiënt gebruik van grondstoffen en levenskwaliteit. • De specifieke prioriteiten en doelstellingen van de Groep Solvay worden als commercieel gevoelig beschouwd en daarom alleen a posteriori bekendgemaakt in het remuneratieverslag. <p>Potentieel</p> <p>Het basisniveau van de kortetermijnbonus bedraagt 120% van de vaste basisbeloning voor de CEO en maximaal 70% van de vaste basisbeloning voor de andere ELT-leden. De minimale uitbetaling bedraagt 0% en de maximale 200% van het basisniveau van de kortetermijnbonus.</p> <p>Malus- en terugvorderingsregelingen</p> <p>Toegekende bedragen zijn onderworpen aan malus- en terugvorderingsregelingen. Wanneer die precies worden toegepast, wordt uiteengezet in de toelichtingen hierna.</p> <p>Discretionaire bevoegdheid</p> <p>Zie de toelichtingen bij deze tabel.</p>
<p>Langetermijnbonus <i>Wijzigingen voorgesteld</i></p>	<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leden van het ELT belonen op basis van de realisatie van vooraf vastgelegde financiële en niet-financiële doelstellingen op lange termijn; en • De belangen van het ELT afstemmen op die van de aandeelhouders en de retentie van belangrijke personeelsleden stimuleren door de

nadruk te leggen op de groei van de waarde van de onderneming op lange termijn.

Mechanisme

De Groep maakt bij de jaarlijkse toekenning een onderscheid tussen twee bonusplannen op lange termijn:

- 70% wordt toegekend via het Performance Share Plan (PSP);
- 30% wordt toegekend via het Restricted Share Plan (RSP).

PSP

- Het PSP heeft tot doel het ELT te stimuleren en belonen voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen van Solvay op lange termijn en op één lijn te brengen met de belangen van de aandeelhouders.
- De rechten worden jaarlijks toegekend en worden definitief verworven na drie jaar afhankelijk van het bereiken van de goedgekeurde prestatiedoelstellingen.
- De bedrijfsdoelstellingen van de Groep zijn verdeeld over:
 - Financieel: 60% tot 80%.
 - One Planet: 20% tot 40%.
 - De doelstellingen en hun gewicht worden afgestemd op de middellange- en langetermijnstrategie van de Groep.
 - De doelstellingen worden vastgesteld en goedgekeurd door de raad van bestuur voordat de rechten aan de ELT-leden worden toegekend.
- Het eindresultaat varieert van nul als de minimumdoelstellingen niet worden behaald tot maximaal 150% van het basisniveau als alle doelstellingen uit het plan worden behaald.
- Het eindresultaat kan bovendien lineair naar boven of beneden worden bijgesteld afhankelijk van de prestaties van de Groep in vergelijking met het mediane totale aandeelhoudersrendement van de Stoxx 600-index. Het uiteindelijke aantal Performance Shares dat definitief verworven wordt, kan in het totaal maximaal 188% bedragen in geval van maximale realisatie van elk van de KPI's én een positie op of boven het 75e percentiel in de schaal van het totale aandeelhoudersrendement.
- Het aantal definitief verworven aandelen wordt bepaald door het remuneratiecomité op basis van de prestaties zoals die aan het einde van de beoordelingsperiode zijn beoordeeld en goedgekeurd. Nadere informatie over de doelstellingen, die commercieel en strategisch gevoelig zijn, en de realisatie ervan wordt uitsluitend a posteriori bekendgemaakt in het remuneratieverslag van de Groep.
- Om te voldoen aan de vereiste uit de Code 2020 dat de prestaties op lange termijn in aanmerking worden genomen, maken de

	<p>rechten in het kader van het PSP ten minste 50% van de variabele beloning uit.</p> <p><u>RSP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het Restricted Share Plan wordt hoofdzakelijk aan de kaderleden van de Groep aangeboden als retentie-instrument dat ook het aandelenbezit door de kaderleden van de Groep aanmoedigt. • De aandelen worden jaarlijks toegekend en worden definitief verworven na 3 jaar. <p>Potentieel</p> <p>Het basisniveau van de langetermijnbonus is 150% van de vaste basisbeloning voor de CEO en maximaal 125% van de vaste basisbeloning voor de andere ELT-leden.</p> <p>Malus- en terugvorderingsregelingen</p> <p>Toegekende bedragen zijn onderworpen aan malus- en terugvorderingsregelingen. Wanneer die precies worden toegepast, wordt uiteengezet in de toelichtingen hierna.</p> <p>Discretionaire bevoegdheid</p> <p>Zie de toelichtingen bij deze tabel.</p>
<p>Richtlijnen voor aandelenbezit <i>Wijzigingen voorgesteld</i></p>	<p>Doel</p> <p>De belangen van de kaderleden afstemmen op die van de aandeelhouders.</p> <p>Mechanisme</p> <p>Een verplichting om een aandelenbelang in de Vennootschap op te bouwen en te behouden ten belope van 150% van de vaste basisbeloning voor de CEO en 100% van de vaste basisbeloning voor de andere ELT-leden.</p> <p>Alle aandelen die worden verworven om aan deze verplichting te voldoen, moeten worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat het ELT-lid de Groep heeft verlaten en in elk geval gedurende ten minste drie jaar nadat de aandelen zijn verworven.</p> <p>Dit aandelenbelang moet normaliter worden opgebouwd over een periode van maximaal 5 jaar.</p>

Toelichtingen bij de tabel

Behoorlijk bestuur

De bepalingen en voorwaarden van dit Beleid en de algemene arbeids- en beloningsvoorwaarden van de ELT-Leden zijn volledig in overeenstemming met het Belgische

recht en met het recht van de landen waar de hoofdovereenkomst is gesloten voor ELT-Leden die niet in België gevestigd zijn.

De raad van bestuur bepaalt het remuneratiebeleid en de beloningsniveaus van de niet-uitvoerende bestuurders en het ELT, op aanbeveling van het remuneratiecomité. De beloning van de niet-uitvoerende bestuurders wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering.

Marktpositionering

Het Beleid en het pakket dat aan de ELT-leden wordt aangeboden, worden regelmatig getoetst en vergeleken met de relevante referentiegroep. De nagestreefde concurrentiepositie is voor alle grote onderdelen van het pakket de mediaan van de markt.

De referentiegroep van Solvay bestaat uit een selectie van relevante Europese chemische en industriële bedrijven waarvan de internationale aanwezigheid, het bedrijfsmodel, de jaarlijkse omzet en het personeelsbestand redelijk dicht bij die van Solvay liggen.

De Vennootschap evalueert periodiek de samenstelling van deze referentiegroep om er zeker van te zijn dat hij nog steeds een afspiegeling vormt van de strategische richting van Solvay en om rekening te houden met veranderingen in de eigendomsstructuur of het bedrijfsmodel van de geselecteerde ondernemingen (als gevolg van bedrijfstransacties).

Malus- en terugvorderingsregelingen

Conform de aanbevolen praktijken kan het comité op zowel de korte- als langetermijnbonus naar eigen goeddunken malus- en terugvorderingsregelingen toepassen indien het van oordeel is dat er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden. Dergelijke uitzonderlijke omstandigheden zijn onder meer:

- ernstige reputatieschade;
- een wezenlijke tekortkoming in het risicobeheer;
- een fout in de beschikbare financiële informatie waardoor de toegekende bonus groter was dan hij anders zou zijn geweest;
- ernstig persoonlijk wangedrag;
- elk onderzoek van toezichthoudende instanties of elke schending van wetten, regels of gedragscodes;
- gedrag dat heeft geleid tot aanzienlijke verliezen of ontslag;
- het niet voldoen aan de toepasselijke normen inzake betrouwbaarheid en deskundigheid;
- alle omstandigheden waardoor naar het oordeel van de raad van bestuur de onderliggende financiële gezondheid van de Groep of een lid van de Groep aanzienlijk is verslechterd, met ernstige financiële beperkingen tot gevolg waardoor de variabele beloning niet of slechts beperkt kan worden uitbetaald.

Beloningen die zijn toegekend in het kader van de bonusplannen waarin dit Beleid voorziet, kunnen gedurende drie jaar worden teruggevorderd.

Discretionaire bevoegdheid

De discretionaire bevoegdheid waarover het remuneratiecomité met betrekking tot de korte- en langetermijnbonus beschikt, is uiteengezet in de voorwaarden van de regelingen. Het remuneratiecomité heeft een volledige discretionaire bevoegdheid om het resultaat van die regelingen naar boven of beneden bij te stellen (inclusief tot nul te herleiden) indien het van mening is dat:

- het resultaat geen correcte afspiegeling vormt van de onderliggende prestaties tijdens de prestatieperiode;
- het resultaat is niet passend is in het licht van omstandigheden die op de toekenningsdatum onverwacht of onvoorzien waren;
- een aanpassing om een andere reden passend is; en/of
- zulks aangewezen is gelet op een waaier van factoren en in elk geval de ervaring van de aandeelhouders.

Elke toepassing van de discretionaire bevoegdheid wordt toegelicht in het remuneratieverslag van het jaar waarin die bevoegdheid werd toegepast.

Het remuneratiecomité behoudt ook de discretionaire bevoegdheid om betalingen of toekenningen goed te keuren die hoger zijn dan, in een andere vorm zijn dan, of anders worden berekend of uitgekeerd dan zoals in de bovenstaande tabel beschreven. Wanneer het van die discretionaire bevoegdheid gebruikmaakt, blijft dat in overeenstemming met de voornaamste doelstellingen en beginselen van het Beleid en wordt daar meer informatie over verstrekt in het Jaarverslag dat ter goedkeuring aan de aandeelhouders wordt voorgelegd.

Oude betalingsregelingen

Het comité behoudt zich het recht voor om beloningen en/of ontslagvergoedingen uit te betalen (met inbegrip van de uitoefening van alle discretionaire bevoegdheden waarover het ten aanzien van dergelijke betalingen beschikt), ook al zijn deze niet in overeenstemming met het hierboven uiteengezette beleid, wanneer de voorwaarden van die betalingen werden overeengekomen:

- i. voordat dit beleid in werking trad, voor zover de voorwaarden van de betaling in overeenstemming waren met het remuneratiebeleid dat van kracht was op het moment dat zij werden overeengekomen; of
- ii. op een tijdstip waarop de betrokken persoon geen lid was van de raad van bestuur / het ELT van de Vennootschap en de betaling naar het oordeel van het comité geen tegenprestatie was voor het feit dat de betrokken persoon lid werd of was van de raad van bestuur / het ELT van de Vennootschap.

Voor de toepassing van deze regeling omvat het begrip 'betaling' ook de toekenning van variabele beloningen door het comité en worden, met betrekking tot een toekenning in de vorm van aandelen, de voorwaarden van de betaling 'overeengekomen' op het moment dat de toekenning plaatsvindt.

Beloning bij aanwerving

Bij de aanwerving van een nieuw ELT-lid stemt het comité het voorgestelde beloningspakket af op het Beleid op het ogenblik van aanwerving. Bij het bepalen van de werkelijke beloning voor een nieuw kaderlid bekijkt het comité het pakket in zijn geheel om rekening te houden met elementen zoals:

- vaardigheden en ervaring van de betrokkene;
- marktreferenties; en
- de bestaande beloning van andere hogere kaderleden.

Het comité ziet erop toe dat elke regeling in het belang van Solvay en zijn aandeelhouders is en streeft ernaar niet meer te betalen dan nodig is om de juiste kandidaat binnen te halen. Om de Groep beter in staat te stellen topkaderleden aan te trekken, kan het remuneratiecomité zijn discretionaire bevoegdheid uitoefenen om het verlies van beloningspotentieel bij de vorige werkgever te compenseren met inachtneming van wat het als redelijk beschouwt en binnen de parameters van het Beleid. Elke te betalen 'afkoopsom' wordt gekoppeld aan de prestaties van het kaderlid over een periode van minimaal zes maanden na de datum van indiensttreding.

Bij de aanstelling van een nieuw lid van de raad van bestuur stemt het comité het beloningspakket af op het hierboven uiteengezette Beleid voor bestuurders, met inbegrip van vergoedingen en reiskosten.

Beëindiging van het mandaat

De leden van het ELT ontvangen geen contractuele vertrekpremie die verbonden is aan de uitoefening van hun mandaat. Voor alle ELT-leden geldt een niet-concurrentiebeding van twaalf maanden. In geval van vervroegde beëindiging is alleen de wettelijke regeling van toepassing, met uitzondering van de bepalingen uiteengezet in de rubriek Oude betalingsregelingen.

De overeenkomst tussen de CEO en de Vennootschap voorziet in (i) een opzeggingsvergoeding gelijk aan 18 maanden beloning indien Solvay de overeenkomst opzegt, berekend op basis van de som van de vaste en variabele beloning en andere voordelen en (ii) een niet-concurrentievergoeding voor twaalf maanden gelijk aan zes maanden beloning, op dezelfde manier berekend als de opzeggingsvergoeding verschuldigd in geval van opzegging door Solvay.

* * * * *

* *

*