

Conformément à l'article 7:92 du code des Sociétés et des Associations, il a été porté à la connaissance des membres du Conseil d'Entreprise de Solvay SA qu'à l'Assemblée Générale ordinaire de la société du 10 mai 2022 sera présentée la proposition d'approuver la modification des dispositions de la convention conclue entre la Société et Ilham Kadri prévoyant (i) une indemnité de départ équivalente à 18 mois de rémunération, calculée sur la base de la totalité des émoluments fixes et variables ainsi que des autres avantages, en ce compris le budget pension et prévoyance et (ii) une indemnité de non-concurrence équivalente à 6 mois de rémunération, calculée de la même manière que l'indemnité de départ.

Toujours conformément à l'article 7:92 du code des Sociétés et des Associations, à la demande de l'une des parties au Conseil d'Entreprise, un avis sur les dispositions de cette convention peut être rendu par le Conseil d'Entreprise à destination de l'Assemblée Générale et doit, le cas échéant, être rendu et publié sur le site internet de la société au plus tard le jour de la publication de la convocation à l'Assemblée Générale.

#### **Avis des représentants du personnel au Conseil d'Entreprise (ENGLISH BELOW)**

Chers actionnaires, chers membres du Conseil d'Administration,

Au moment de proposer cette modification de convention, la Direction connaît pleinement les implications du projet de scission du Groupe en deux sociétés indépendantes, dont la refonte complète des Comex et le possible départ de la "Corporate Executive Officer".

Les représentants du personnel estiment que cette proposition de modification de la convention n'est ni opportune ni éthique et que sa validation porterait préjudice à Solvay SA, ses actionnaires et ses employés.

Cette modification est de nature à creuser davantage le déficit de confiance déjà profond depuis les plans et mesures récents, et met en exergue la déconnexion totale entre les discours d'équité et d'unité de la Direction du Groupe et les actes posés.

Nous demandons que les principes s'appliquant à la haute direction soient cohérents avec ceux appliqués au personnel du Groupe, seule façon d'obtenir l'adhésion de chacun.

Alors que la prime de non concurrence a été supprimée pour le personnel depuis longtemps, comment comprendre que celle-ci soit restaurée au seul profit du CEO, alors même que de nombreux secrets de fabrication et autres données clés se situent à un tout autre niveau ?

D'autre part, le système de rémunération variable du Groupe se base sur l'atteinte d'objectifs définis anticipativement, ce qui semble juste, raisonnable et éthique. Qui d'entre vous imaginerait un instant doubler les primes de départ des employés suite à l'obtention de bons résultats financiers ?

Alors que les avantages pour les employés sont réduits de toute part, comment justifier cette proposition de sortie de cash extraordinaire ? Pour quelles raisons le personnel du Groupe doit-il subir seul la réduction des coûts et la pression économique (plans de restructuration qui se succèdent, chômage temporaire, réduction des avantages de tout type et augmentation de la charge de travail) ? Pourquoi doit-il vivre une nouvelle période de grande incertitude alors que l'on renégocie avec son "Corporate Executive Officer" un cadeau de départ de plusieurs millions d'euros, deux fois plus élevé que les conditions négociées à son entrée en fonction ?

Pour ces raisons, les représentants du personnel au Conseil d'Entreprise de Solvay Bruxelles expriment un avis négatif sur cette proposition qu'ils estiment déraisonnable, injuste et non éthique et espèrent que l'assemblée générale du Groupe comprendra l'impact déplorable d'une telle modification pour l'image de Solvay SA, pour ses actionnaires et ses employés.

Les représentants du personnel SETCa, CNE et CNC du Conseil d'Entreprise Solvay Bruxelles

### **Notice of the Solvay Brussels Works Council employee representatives**

Dear shareholders, dear members of the Board,

Following the Belgian law, it has recently been communicated to the Solvay Brussels Works Council that a modification of the "departure conditions" agreement between our "Corporate Executive Officer" and the Group will be proposed during the General Shareholders Meeting which will be on May 10, 2022.

At the time of proposing this amendment, the Management is fully aware of the implications of the project to split the Group into two independent companies, including the complete overhaul of the Comex and the possible departure of the "Corporate Executive officer".

As employee representatives, we estimate this proposal as neither appropriate nor ethical.

We believe that it highlights a total disconnection between the tremendous amount of Group communication about fairness, equity and unity and the actions taken.

A minimum of consistency between the principles applied to the company top management and the Group employees is mandatory. It is the only way to obtain everyone's adhesion and to avoid a painful decrease of employee engagement.

The non-competition bonus for example was removed from the departure package of Solvay employees a long time ago although many production secrets and other sensitive data are known much more by the Group employees than by the Executive Committee members. How can we understand that it pops up again at the sole profit of the "Corporate Executive Officer"?

How many of you would imagine doubling the departure bonuses of employees even if the Group reached good financial results?

For what reasons must the Group employees suffer alone from cost reduction and economic pressure (restructuring plans, furlough, reduction of benefits of all types, increased workload and difficulty in hiring)?

How can this extraordinary cash release proposal be justified without further increasing the confidence deficit to the top management which is already deep since recent plans and measures?

How renegotiating with the "Corporate Executive Officer" a severance gift of several million euros, twice as high as the severance conditions originally negotiated, could be seen as fair and reasonable when employees prepare to experience another period of great uncertainty?

For those reasons, the staff representatives sitting at the Works Council of Solvay Brussels express an completely unfavorable opinion to this proposal which they estimate unreasonable, unfair and unethical and hope the shareholders of the Group will understand the deplorable impact of such a modification for the Solvay Group image, for its shareholders and its employees.