

Remuneratiebeleid van Solvay

Belangrijkste principes.

Het bezoldigingsbeleid wordt vastgesteld en opgesteld door het Remuneratiecomité, in overeenstemming met de wettelijke vereisten en met inachtneming van de praktijken inzake de betrokkenheid van de aandeelhouders, de marktpraktijken voor de remuneratie van bestuurders en de strategische doelstellingen van de Groep.

Remuneratie van de bestuurders

Bestuurders van Solvay nv krijgen vaste emolumenten waarvan de basis wordt bepaald door de gewone algemene vergadering. De Raad van Bestuur beslist over eventuele aanvullende vergoedingen op basis van artikel 26 van de statuten, dat als volgt luidt:

- "De bestuurders ontvangen in de overheadkosten opgenomen emolumenten waarvan het bedrag en de betalingsvoorwaarden door de algemene vergadering worden vastgesteld";
- "Deze beslissing blijft gelden totdat een andere beslissing wordt genomen".
- "De Raad van Bestuur is bevoegd om aan de met bijzondere taken belaste bestuurders (de voorzitter, ondervoorzitters, bestuurders belast met het dagelijks bestuur en leden van het Uitvoerend Comité) vaste emolumenten toe te kennen bovenop de in de voorgaande alinea voorziene emolumenten";
- "Elk van de met het dagelijkse bestuur belaste bestuurders heeft bovendien recht op een variabele remuneratie die door de Raad van Bestuur wordt vastgesteld op basis van zijn of haar individuele prestaties en de geconsolideerde resultaten van de Groep Solvay";
- "De in de twee voorgaande punten bedoelde bedragen worden eveneens in de overheadkosten opgenomen".
- De gewone algemene vergadering van juni 2005 en mei 2012 (voor presentiegeld voor de leden van de Raad van Bestuur) heeft besloten de bestuurders met ingang van het boekjaar 2005 als volgt te vergoeden:
 - Een vaste jaarlijkse brutoremuneratie van € 35.000 per bestuurder en daarnaast presentiegeld van € 4.000 bruto per bestuurder per bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur;

Remuneratiebeleid van Solvay

- € 4.000 bruto voor de leden van het Auditcomité en € 6.000 bruto voor zijn voorzitter per bijgewoonde vergadering van het comité;
- € 2.500 bruto per lid van het Remuneratiecomité, het Benoemingscomité en het Comité Financiën en € 4.000 bruto voor de voorzitters van deze comités per bijgewoonde vergadering, met dien verstande dat een bestuurder die tegelijk lid is van het Remuneratiecomité en het Benoemingscomité geen dubbele remuneratie ontvangt;
- De voorzitter van de Raad van Bestuur, de voorzitter van het Uitvoerend Comité en de uitvoerend bestuurders ontvangen geen presentiegeld voor het bijwonen van vergaderingen van deze comités;
- Voor de voorzitter van de Raad van Bestuur heeft de Raad van Bestuur gebruikgemaakt van zijn bevoegdheid, vastgelegd in artikel 26 van de statuten, om jaarlijks een aanvullende vaste remuneratie van € 250.000 bruto, onveranderd sinds 2012, toe te kennen wegens de werklast en de verantwoordelijkheid die deze functie met zich meebrengt.
- Niet-uitvoerend bestuurders ontvangen geen variabele remuneratie die aan resultaten of andere prestatiecriteria is gekoppeld. Meer specifiek hebben zij geen recht op jaarlijkse bonussen, aandelenopties of PSU's (performance share units), noch op een regeling die voorziet in een aanvullend pensioen;
- De Vennootschap vergoedt de reis- en verblijfskosten van bestuurders voor vergaderingen en voor de uitoefening van hun functie in de Raad van Bestuur en in de comités van de Raad van Bestuur.

De voorzitter van de Raad van Bestuur is de enige niet-uitvoerend bestuurder aan wie de Groep administratieve ondersteuning verleent (zoals de terbeschikkingstelling van een kantoor, het gebruik van het Secretariaat-Generaal en een auto). De andere niet-uitvoerend bestuurders krijgen logistieke ondersteuning van het Secretariaat-Generaal als en wanneer dat nodig is. De Vennootschap biedt ook gebruikelijke verzekeringen aan ter dekking van de activiteiten van de leden van de Raad van Bestuur bij de uitoefening van hun taken.

Het Remuneratiecomité heeft geen wijzigingen aangebracht in de huidige structuur van de remuneratiepakketten voor de leden van de Raad van Bestuur en verwacht geen belangrijke wijzigingen voor de komende twee jaar (2020 en 2021).

Remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité

Het remuneratiebeleid van Solvay heeft tot doel ervoor te zorgen dat de leden van het Uitvoerend Comité worden beloond op basis van de mate waarin ze hebben bijgedragen aan de langetermijndoelstellingen van Solvay om een veerkrachtigere, duurzamere en innovatievere groep te worden met meerdere specialiteiten, hoge toegevoegde waarde en een toekomstperspectief dat in overeenstemming is met de nieuwe strategie van de Groep.

De remuneratiestructuur van Solvay is ontwikkeld met inachtneming van de volgende principes:

- De totale remuneratie dient binnen de relevante markt en sector concurrerend te zijn om hooggekwalificeerde kaderleden – die nodig zijn om de strategie van de Groep te realiseren en de bedrijfsprestaties te verbeteren – aan te trekken, in dienst te houden en te motiveren.
- De variabele korte- en langetermijnremuneratie zijn direct gekoppeld aan het behalen van strategische doelstellingen om duurzame prestaties te stimuleren en uitstekende resultaten te belonen.
- Remuneratiebeslissingen zijn in overeenstemming met de regels en zijn rechtvaardig en evenwichtig qua kosten en waarde.

Remuneratiestructuur en -beleid

Solvay streeft ernaar zich te positioneren op of rond de relevante marktmediaan voor 'Total Cash Target' (som van het basissalaris en het variabele loon dat bij het behalen van de doelstellingen wordt uitbetaald) en voordelen. Variabele remuneraties, zowel korte- als langetermijnremuneraties, zijn bedoeld om kaderleden de mogelijkheid te bieden een remuneratie in het hoogste kwartiel te ontvangen indien zij superieure prestaties leveren.

De remuneratiestructuur voor het Uitvoerend Comité van Solvay is ontworpen in overeenstemming met de door de Raad van Bestuur goedgekeurde 'pay-for-performance'-aanpak, waarbij de nadruk ligt op de korte- en langetermijnprestaties van de Vennootschap. Het niveau en de structuur van de remuneratiepakketten zijn afgestemd op de marktpraktijk voor vergelijkbare functies bij vergelijkbare ondernemingen.

Om de relevante praktijk bij de concurrentie te beoordelen, gebruikt Solvay als referentiekader een selectie van Europese chemische en industriële producenten waarvan de internationale activiteiten, de jaaromzet en het personeelsbestand redelijk dicht bij die van Solvay liggen. Periodiek evalueert Solvay de samenstelling van deze referentiegroep om er zeker van te zijn dat deze nog steeds de strategische richting van Solvay weerspiegelt.

Vaste remuneratie en voordelen

Basissalaris

Het basissalaris weerspiegelt de ervaring, vaardigheden, taken, verantwoordelijkheden, bijdrage en rol van de betreffende persoon binnen de Groep. Het wordt maandelijks uitbetaald.

Het basissalaris wordt jaarlijks herzien en kan worden verhoogd op basis van een aantal factoren, waaronder:

- (1) vergelijkbare salarissen in passende vergelijkingsgroepen;
- (2) veranderingen in het takenpakket van de functie; en
- (3) veranderingen in de omvang en het profiel van de Groep.

Pensioenrechten en andere voordelen

Het belangrijkste doel van de pensioenregelingen en verzekeringsplannen is om de kaderleden van Solvay en hun personen ten laste een bepaalde mate van zekerheid te bieden wat ouderdom, gezondheid, invaliditeit en overlijden betreft. De aangeboden voordelen hebben tot doel marktconcurrerend te zijn en de betrokkenheid van de kaderleden bij, alsook hun inzet voor, de activiteiten van Solvay te bevorderen.

De leden van het Uitvoerend Comité hebben recht op pensioen-, overlijdens- en invaliditeitsuitkeringen op basis van de bepalingen van de regelingen die in hun thuisland van toepassing zijn.

Andere voordelen, zoals medische zorg en bedrijfswagens of onkostenvergoedingen voor het gebruik van de eigen auto, alsmede dekking van kosten in verband met uitzending naar het buitenland (expatriëring) en/of verhuizing als gevolg van een kaderfunctie, worden ook aangeboden volgens de regels die in het gastland van toepassing zijn. De aard en omvang van deze andere voordelen zijn grotendeels in overeenstemming met de marktmediaan.

Variabele remuneratie

Kortetermijnbonusplan

De kortetermijnbonussen zijn deels gekoppeld aan de prestaties van de Groep en deels aan de individuele prestaties om de totale jaarlijkse prestaties van kaderleden te stimuleren en te

belonen. Hun kortetermijnbonussen hebben maximale toekenningslimieten en worden weergegeven als een veelvoud van hun respectieve basissalarissen.

De prestaties worden jaarlijks beoordeeld op basis van een combinatie van aan het begin van het jaar vastgestelde doelstellingen voor de prestaties van de Groep en voor de individuele prestaties, zoals goedgekeurd door het Remuneratiecomité.

Om onze stimuleringsstructuur beter af te stemmen op de nieuwe G.R.O.W.-strategie van de Vennootschap en de prioriteiten van de Groep, heeft de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratiecomité de volgende structuur van het kortetermijnbonusplan goedgekeurd:

1. De uitbetaling in het kader van het kortetermijnbonusplan is afhankelijk van de realisatie van de prestatiedoelstellingen van de Groep (60% van het Totaal in het geval van de CEO en 70% van het Totaal in het geval van de andere leden van het Uitvoerend Comité) en van de realisatie van de individuele prestatiedoelstellingen (40% van het Totaal in het geval van de CEO en 30% van het Totaal in het geval van de andere leden van het Uitvoerend Comité) .
2. De prestaties van de Groep in het boekjaar 2020 zullen worden afgemeten aan:
 1. De organische EBITDA-groei, gewogen tegen 70% van de prestaties van de Groep en met een minimum- en maximumdrempel als belangrijkste financiële prioriteit voor het jaar;
 2. Vrije-kasstroomconversie, gewogen tegen 20% van de prestaties van de Groep;
 3. Verwezenlijking van het initiatief Solvay ONE Planet, gewogen tegen 10% van de prestaties van de Groep.
3. De individuele prestaties, afgemeten aan een aantal vooraf vastgestelde en door de Raad van Bestuur goedgekeurde jaardoelstellingen.

De Raad van Bestuur herziet voor elk boekjaar de maatstaven die worden gebruikt om de prestaties van de Groep te meten, rekening houdend met de strategische doelstellingen van de Groep.

Langetermijnbonusplannen

Langetermijnbonussen bestaan voor de helft uit aandelenopties en voor de helft uit PSU's (performance share units). Elk jaarlijks langetermijnbonusplan is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur heeft het recht om naar eigen goeddunken het streefdoel voor een nieuwe toekenning aan de leden van het Uitvoerend Comité met 50% te verhogen of te verlagen.

Deze discretionaire bevoegdheid moet ervoor zorgen dat de Raad van Bestuur de mogelijkheid heeft om het toekenningsniveau aan te passen in het geval van unieke omstandigheden en dat

het principe van de gelijke verdeling 50:50 tussen aandelenoptie- en PSU-toekenningen wordt gerespecteerd.

Aandelenopties

Het remuneratiebeleid biedt een concurrerend langetermijnbonusplan in de vorm van aandelenopties conform de Belgische marktpraktijk (de meeste in de BEL 20-index opgenomen ondernemingen kennen opties toe aan hun kaderleden). In tegenstelling tot in andere rechtsgebieden moeten de kaderleden krachtens het Belgische recht belasting op aandelenopties betalen op het moment dat deze worden toegekend. Daarom stelt Solvay, net als andere Belgische ondernemingen, geen bijkomende prestatiecriteria voor de onvoorwaardelijke toezegging van aandelenopties vast. Deze opties moeten wel drie volledige kalenderjaren worden aangehouden (opties worden uitoefenbaar op de eerste dag van het vierde jaar na de toekenningsdatum), waarna een uitoefenperiode van vier jaar volgt.

Het aandelenoptieplan geeft elke begunstigde het recht om Solvay-aandelen te kopen tegen een uitoefenprijs die overeenkomt met de reële marktwaarde van de aandelen bij toekenning. Alleen als de koers van het aandeel stijgt, leveren ze een potentiële winst voor de begunstigten op. Met het gebruik van aandelenopties wil Solvay zijn kaderleden stimuleren om zich in te zetten voor een stijging van de aandelenkoers door een robuust duurzaam rendement voor de aandeelhouders te realiseren.

Elk jaar bepaalt de Raad van Bestuur het aantal aandelenopties die beschikbaar zijn voor toekenning op basis van een schatting van de economische reële waarde bij toekenning aan de hand van het Black-Scholes-model. Het totale beschikbare aantal opties wordt dan toegewezen aan de topkaderleden van de Vennootschap op basis van hun individuele bijdrage aan, en rol bij, de verwezenlijking van de langetermijnstrategie van Solvay.

Belangrijkste kenmerken:

- Opties worden 'at the money' (of tegen reële marktwaarde) toegekend;
- Opties worden voor het eerst uitoefenbaar drie volledige kalenderjaren na toekenning;
- Opties hebben een maximale looptijd van acht jaar;
- Opties zijn niet overdraagbaar inter vivos;
- Het plan bevat een 'bad leaver'-clausule.

Performance Share Units (PSU's)

De PSU's dienen om het beleid van Solvay af te stemmen op de beste marktpraktijken en helpen Solvay om concurrerend te blijven en belangrijke kaderleden aan te trekken, in dienst te houden en te motiveren.

De PSU's worden in geldmiddelen afgewikkeld en worden drie jaar na de toekenningsdatum onvoorwaardelijk toegezegd als en slechts als een bepaald minimumpercentage van de vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen is gerealiseerd. De uitbetaling varieert van nul (als het 'minimale doel' niet is gehaald) tot 120% (als het 'hoogste doel' is gehaald).

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks het voor uitkering beschikbare budget op basis van het gemiddelde van de slotkoersen van het aandeel Solvay op Euronext gedurende de periode van 30 dagen voorafgaand aan de toekenningsdatum. Het totale beschikbare aantal PSU's wordt dan toegewezen aan kaderleden van de Vereniging op basis van hun individuele bijdrage aan, en rol bij, de verwezenlijking van de langetermijnstrategie van Solvay.

Belangrijkste kenmerken van het bestaande PSU-programma:

- Het plan is uitsluitend gebaseerd op geldmiddelen en omvat geen enkele overdracht van aandelen aan begunstigen. Het verwatert dus niet de belangen van de aandeelhouders;
- De toegekende PSU's worden pas onvoorwaardelijk toegezegd bij het behalen van vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen.

Bijvoorbeeld de prestatiedoelstellingen voor het PSU-plan van 2020 zijn:

- 1. Duurzame jaar-op-jaargroei van de onderliggende EBITDA¹, uitgedrukt als een percentage (40% van de toekenning);*
- 2. ROCE-% als maatstaf voor het rendement van het geïnvesteerde kapitaal zoals aanbevolen door de beleggersgemeenschap (40% van de toekenning) ter vervanging van CFROI;*
- 3. Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen (20% van de toekenning) als maatstaf voor het duurzaamheidsstreven van Solvay op lange termijn;*

- De prestaties worden gemeten over een periode van drie jaar;
- Voorwaarde is dat de begunstigde in dienst blijft totdat de prestatiedoelstellingen zijn bereikt;
- Uitbetaling in geldmiddelen op basis van de waarde van de gemiddelde koers van het aandeel Solvay na de bekendmaking van de financiële resultaten van de Groep voor het derde jaar van de prestatieperiode.
- Het PSU-plan bevat een terugvorderingsbepaling die geldt voor een periode van 3 jaar na de uitbetaling en die wordt toegepast in geval van foutieve resultaten.

De gebruikte maatstaven worden herzien voor nieuwe toekenningsjaren, rekening houdend met de strategische doelstellingen en prioriteiten van de Groep.

De Raad van Bestuur beoordeelt de verwezenlijking van de doelstellingen op basis van de geauditeerde resultaten van de Groep.

¹ De Raad van Bestuur heeft er bewust voor gekozen om de groei van de onderliggende EBITDA te gebruiken als een van de prestatie maatstaven voor zowel het kortetermijnbonusplan als het PSU-plan om het belang van de EBITDA-groei te benadrukken als de belangrijkste prioriteit en de drijvende kracht achter de financiële duurzaamheid en de langetermijnwinstgevendheid van de Vereniging, zodat de realisatie van kortetermijnwinsten niet ten koste gaat van de langetermijnresultaten.

Remuneratiebeleid van Solvay

De Raad van Bestuur kan naar eigen goeddunken de doelstellingen herzien in geval van een materiële wijziging van de perimeter of andere onverwachte omstandigheden. Wanneer het Remuneratiecomité deze discretionaire bevoegdheid (die het niet routinematig zal uitoefenen) uitoefent, zal het de reden voor de uitoefening ervan meedelen. Bovendien zou de discretionaire bevoegdheid, indien uitgeoefend, onderworpen zijn aan de toekenningslimiet die in het remuneratiebeleid is vastgesteld.

Looptijd van de contracten en overeenkomsten met bestuurders en andere kaderleden:

Volgens de statuten van de Vennootschap duurt het mandaat van de Bestuurders maximaal 4 jaar. De bestuurders zijn herkiesbaar.

Het mandaat van de leden van het Uitvoerend Comité duurt 2 jaar en kan worden verlengd.

Verklaring van belangrijke wijzigingen

Het remuneratiebeleid voor 2020 bevat de volgende wijzigingen ten opzichte van voorgaande versies:

- Update van de prestatie maatstaven die worden gebruikt bij kortetermijnbonusplannen en PSU-plannen in overeenstemming met de nieuwe G.R.O.W.-strategie van de Groep en de aanbevelingen van beleggers;

* * *