



## Politique de rémunération

2022

### Contexte

La Politique de rémunération (ci-après la "Politique") révisée proposée est établie conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et associations (ci-après le "CBSA") et au Code belge 2020 de gouvernance d'entreprise (ci-après le "Code 2020") et est applicable aux administrateurs non exécutifs (ci-après les "ANE")) et à l'Executive Leadership Team (ci-après l'"ELT") de Solvay. La politique de rémunération 2022 a été approuvée par le comité de rémunération le 10 février 2022 et approuvée par le Conseil d'Administration le 22 février 2022. La politique de rémunération 2022 doit être soumise à l'assemblée générale des actionnaires le 10 mai 2022 et, si elle est approuvée, sera applicable à partir de l'exercice financier débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle sera disponible sur le site web de Solvay aussi longtemps qu'elle sera applicable.

Solvay s'engage de manière proactive et continue auprès des principales parties prenantes pour comprendre comment améliorer les pratiques et les politiques de rémunération. Si une part importante des votes devait s'exprimer en défaveur de la politique de rémunération, Solvay prendrait les mesures nécessaires pour répondre à ces préoccupations et envisagerait d'adapter sa politique de rémunération. La politique de rémunération 2022 est censée être applicable pendant quatre années, à moins que le comité de rémunération ne demande l'approbation de modifications importantes de cette politique à un stade antérieur, le cas échéant.

### Finalité et objectifs

De la même manière que Solvay aspire à remplir son objectif de créer des liens entre les personnes, les idées et les éléments pour réinventer le progrès, elle s'efforce en permanence d'améliorer et de réinventer ses structures de gouvernance.

Le cadre renforcé de la politique se concentre sur la méritocratie et la performance, la maximisation des rendements d'une manière responsable et durable et la capacité du groupe à attirer, motiver et retenir les meilleurs cadres supérieurs en ligne avec les tendances du marché et les meilleurs intérêts à long terme des actionnaires. Ces principes essentiels se reflètent également dans les politiques et programmes de rémunération proposés aux employés de Solvay dans le monde entier.

Dans le cadre de la mise à jour de la politique, le comité de rémunération a pris en considération l'évolution de la stratégie G.R.O.W. de Solvay, les aspirations fixées dans le cadre des initiatives One Dignity, One Planet et Solvay Cares de Solvay, ainsi que les politiques et pratiques existantes applicables à l'ensemble du personnel, aux cadres et autres dirigeants du Groupe - le tout dans la perspective des développements et des meilleures pratiques du marché.

Tous les aspects de la politique sont méticuleusement évalués pour s'aligner sur les pratiques du marché, la stratégie du groupe ainsi que les réactions, les intérêts et les attentes des principales parties prenantes, à savoir les actionnaires, les conseillers et les employés du groupe.

### **Cohérence de la politique de rémunération des cadres dans l'ensemble du groupe**

Chez Solvay, la vision de l'avenir guide toutes les actions que l'entreprise entreprend. Solvay s'inspire de l'ambition de réinventer le progrès en plaçant les employés au cœur de cette stratégie. Les dispositions relatives à la rémunération des employés hiérarchiquement sous l'ELT tiennent compte de l'expérience, de la nature de la fonction, de la performance individuelle et des pratiques du marché local, approuvées conformément aux directives et cadres internes. La politique vise à garantir que son ELT est récompensée en fonction de sa performance à contribuer aux objectifs à long terme de Solvay, à savoir devenir un Groupe aux spécialités multiples plus résilient, plus durable et plus innovant.

## **Examen de la politique**

L'examen de la politique a révélé que, dans l'ensemble, le cadre reste adapté à sa finalité. À l'heure actuelle, le comité de rémunération a choisi de profiter de l'occasion pour affiner la structure de la politique afin d'améliorer sa clarté et son alignement sur le marché, les points de vue des parties prenantes et la stratégie de l'entreprise. Les principaux changements sont résumés ci-dessous :

- **Plan de rémunération variable à court terme (STI) :**
  - Pour renforcer le lien entre la performance individuelle et la performance du groupe, et pour soutenir la stratégie One Planet, la pondération de la performance individuelle dans la STI est réduite de 30 % (40 % pour la CEO) à un maximum de 20 % pour tous les membres de l'ELT.

- Cela permet d'augmenter la pondération des objectifs financiers et de One Planet dans un alignement direct avec les priorités définies dans la stratégie G.R.O.W. de Solvay et les ambitions de One Planet
- et d'aligner la possibilité de rémunération maximale pour tous les membres de l'ELT (y compris la CEO) à 200 %, afin de rationaliser la politique et de favoriser une performance exceptionnelle du Groupe.
- **Plan de rémunération variable à long terme (LTI) :**
  - Afin de s'aligner sur les pratiques du marché et de simplifier la politique, la valeur de la récompense annuelle sera déterminée comme un pourcentage de la rémunération de base fixe pour tous, plutôt qu'un montant fixe en euros pour les membres de l'ELT et un pourcentage de la rémunération de base fixe pour la CEO.
  - Pour augmenter la proportion de la rémunération basée sur la performance dans le programme LTI et mieux s'aligner sur les pratiques du marché, augmenter la pondération du plan d'actions de performance (PSP) de 50 à 70 % de la valeur de la récompense annuelle.
  - Les 30 % restants seront attribués sous la forme d'un plan d'actions restreint (RSP) remplaçant les stock options afin de servir de moyen de rétention et d'encourager l'actionnariat des cadres conformément aux intérêts des actionnaires.
  - Auparavant, l'attribution du plan d'unités d'actions de performance (PSU) était uniquement basée sur l'évaluation d'indicateurs de performance internes. Dans cette nouvelle politique, une mesure extérieure de performance est introduite pour comparer la performance du Groupe à la performance du rendement total pour les actionnaires (TSR) des sociétés reprises sous l'indice Stoxx 600, créant ainsi une orientation claire au sein de l'ELT ainsi qu'un lien direct avec la valeur fournie aux actionnaires.
- **Directives sur l'actionnariat (SOG) :**
  - Afin d'aligner les intérêts financiers des cadres avec ceux des actionnaires et de démontrer l'engagement des cadres envers le Groupe, nous avons introduit des directives sur l'actionnariat. L'attribution sera fixée à 150 % de la rémunération de base fixe pour la CEO et à 100 % de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT.
  - Solvay n'octroie pas directement d'actions aux administrateurs non exécutifs comme forme de rémunération. Ceci étant dit, afin de se conformer à l'esprit du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, les administrateurs non exécutifs sont tenus de détenir un nombre d'actions de la société équivalent à 100 % de leurs rémunérations fixes annuelles brutes. Ces actions doivent être conservées au moins un an après le départ de l'administrateur non exécutif du Conseil d'Administration et, en tout état de cause, pendant au moins trois ans après l'acquisition des actions. Les dividendes liés à ces actions sont versés en même temps que pour les autres actionnaires.

En outre, d'autres modifications de la politique sont proposées pour assurer un alignement continu sur les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise dans des domaines tels que les dispositions de malus et de recouvrement, les pouvoirs discrétionnaires du comité de rémunération et l'approche des paiements historiques et de la rémunération liée au recrutement.

## Rémunération des administrateurs non exécutifs

Les administrateurs de Solvay SA sont rétribués sur la base d'émoluments fixes dont la base a été fixée par l'assemblée ordinaire des actionnaires et le complément par le Conseil d'Administration sur la base de l'article 26 des statuts de l'entreprise.

Élément	Finalité	Activité
Rémunération du conseil <i>Aucun changement proposé</i>	Attirer des personnes possédant l'éventail de compétences et d'expérience requis pour occuper une fonction de président ou de membre du Conseil d'Administration.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le président et les membres reçoivent une rémunération annuelle fixe au titre de leurs fonctions respectives au sein du Conseil d'Administration. Le président reçoit une rémunération fixe supplémentaire en raison de la charge de travail et de la responsabilité liées à sa fonction.</li> <li>Des rémunérations supplémentaires sont versées aux membres du comité pour leur participation aux réunions du comité. Aucun jeton de présence aux comités n'est versé au président du Conseil d'Administration.</li> <li>Les membres du Conseil d'Administration n'ont pas droit à des bonus de réunion supplémentaires s'ils assistent à plus d'une réunion à la même date.</li> </ul>
Avantages <i>Aucun changement proposé</i>	S'aligner sur les pratiques du marché local.	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'entreprise veille par ailleurs à souscrire les polices d'assurance habituelles pour couvrir les activités du Conseil d'Administration déployées dans le cadre de son mandat.</li> <li>Le président du Conseil d'Administration bénéficie d'un soutien administratif, d'un bureau, de l'utilisation du secrétariat général et d'une voiture de fonction.</li> </ul>
Voyage et hébergement	Rembourser les administrateurs pour les voyages d'affaires et	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les frais raisonnables de déplacement et d'hébergement à des fins professionnelles sont remboursés aux administrateurs lorsqu'ils</li> </ul>

<p><i>Aucun changement proposé</i></p>	<p>l'hébergement appropriés, y compris la participation aux réunions du Conseil d'Administration et des comités.</p>	<p>exercent leurs fonctions au sein du Conseil et des comités du Conseil.</p>
<p>Directives sur l'actionnariat <i>Changements proposés</i></p>	<p>Afin de respecter l'esprit du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les administrateurs non exécutifs sont tenus de détenir un nombre d'actions de la société équivalent à 100 % de rémunérations honoraires fixes annuelles brutes respectives.</li> <li>● Ces actions doivent être conservées au moins un an après le départ de l'administrateur non exécutif du Conseil d'Administration et, en tout état de cause, pendant au moins trois ans après l'acquisition des actions.</li> <li>● Cette participation doit normalement être constituée sur une période ne dépassant pas 3 ans.</li> </ul>
<p>Exclusions <i>Aucun changement proposé</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Solvay ne verse pas de rémunération variable à ses administrateurs non exécutifs.</li> <li>● Solvay n'accorde pas ou ne maintient pas de crédit, ne prend pas de disposition pour prolonger un crédit ou renouveler le prolongement d'un crédit, sous la forme d'un prêt personnel à ou pour un administrateur non exécutif.</li> </ul>	

Les niveaux de rémunération des membres du Conseil d'Administration sont déterminés après avoir pris en compte les fonctions et responsabilités de chaque administrateur et la pratique d'entreprises de taille et de complexité internationale similaires. Une évaluation par rapport aux pratiques du marché est effectuée régulièrement. Les niveaux de la politique seront divulgués dans le rapport de rémunération pour chacune des années prises en compte.

Les administrateurs exécutifs sont rémunérés conformément à la politique de rémunération de l'ELT et tous les jetons de présence versés aux administrateurs exécutifs sont déduits de leur rémunération en tant que membre de l'ELT. La CEO constitue la seule exception : elle reçoit des jetons de présence supplémentaires pour les réunions du Conseil auxquelles elle assiste.

## Rémunération de l'Executive Leadership Team

Le programme de rémunération globale de Solvay, conforme aux pratiques habituelles du marché, comporte quatre éléments clés :

Élément	Récapitulatif
<p>Rémunération de base fixe <i>Aucun changement proposé</i></p>	<p><b>Objectif</b> Fournir un revenu en espèces conforme au marché pour l'accomplissement de leurs responsabilités professionnelles essentielles, de leurs fonctions et de leurs compétences uniques, différencié en fonction des performances et de la nature de la contribution.</p> <p><b>Activité</b> La rémunération de base fixe versée aux membres de l'ELT est régulièrement revue. Toute modification est approuvée par le comité de rémunération. La révision porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le positionnement par rapport à la médiane du marché pour des entreprises similaires ;</li> <li>• La performance individuelle et commerciale ;</li> <li>• L'indexation lorsque la loi l'exige ;</li> <li>• Les changements dans le cadre de la fonction.</li> </ul> <p><b>Possibilité maximale</b> Il n'y a pas d'augmentation maximale du salaire de base.</p>
<p>Avantages <i>Aucun changement proposé</i></p>	<p><b>Objectif</b> Dans le cadre de sa mission, de ses objectifs One Planet et One Dignity et en accord avec les aspirations de Solvay Cares, Solvay considère les avantages sociaux comme un élément essentiel du système de rémunération et de la proposition de valeur globale pour les employés et les cadres.</p> <p><b>Activité</b> Conformément aux exigences légales belges, la CEO dispose d'un accord contractuel distinct, compte tenu de son statut d'indépendante, comportant des règles en matière de retraite, de décès en cours d'emploi et d'invalidité.</p> <p>Les membres de l'ELT qui sont salariés ont droit à des prestations de retraite, de décès et d'invalidité sur la base des dispositions des régimes applicables dans leur pays d'origine.</p> <p>Les autres avantages, tels que les soins médicaux et les voitures de société ou les indemnités de voiture, sont également accordés selon les politiques locales. La nature et le niveau de ces autres avantages sont destinés à être conformes à la pratique médiane du marché et aux autres cadres du Groupe.</p>

	<p>Les membres de l'ELT sont également remboursés pour les services de remplissage de la déclaration d'impôts et les services limités de conseil financier afin de se conformer à la législation de leur pays d'origine et/ou d'affectation.</p> <p>Les avantages ne dépendent pas des performances individuelles.</p>
<p>Rémunération variable à court terme (STI) <i>Changements proposés</i></p>	<p><b>Objectif</b> Récompenser les membres de l'ELT en fonction de la réalisation d'objectifs annuels financiers, non financiers et individuels prédéterminés.</p> <p><b>Activité</b> Le Conseil d'Administration, sur recommandations du comité de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déterminer les mesures incluses dans la STI et fixer le niveau de réalisation minimum, cible et maximum pour chaque mesure au début de la période de performance ;</li> <li>• évaluer et approuver les résultats et les versements pour le plan STI après la fin de la période de performance.</li> </ul> <p><b>Mesures de la performance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures peuvent varier d'une année à l'autre en fonction des priorités stratégiques du Groupe.</li> <li>• La pondération de chaque mesure doit se situer dans les fourchettes ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Financier : 60 % - 70 %</li> <li>○ One Planet : 10 % - 20 %</li> <li>○ Individuel : 10 % - 20 %</li> </ul> </li> <li>• Les aspirations et les objectifs de One Planet constituent une partie importante de la stratégie de Solvay. Pour progresser vers ces objectifs ambitieux, des KPI One Planet (extra-financiers) ont été inclus dans le plan STI. Les KPI incluront les volets climat, efficacité des ressources et amélioration de la vie, entre autres.</li> <li>• Les priorités et objectifs spécifiques du Groupe Solvay sont considérés comme commercialement sensibles et, en tant que tels, ne seront divulgués que rétrospectivement dans le rapport de rémunération.</li> </ul> <p><b>Opportunité</b></p> <p>L'objectif de STI est de 120 % de la rémunération de base fixe pour la CEO et jusqu'à 70 % de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT. Le paiement minimum est de 0 % et le maximum de 200 % de la STI cible.</p> <p><b>Malus et recouvrement</b></p>

	<p>Les octrois sont sujets au malus et au recouvrement. Les détails concernant les cas où ils peuvent être appliqués sont présentés dans les notes ci-dessous.</p> <p><b>Discrétion</b> Voir les notes relatives à ce tableau.</p>
<p>Programme de rémunération variable à long terme (LTI) <i>Changements proposés</i></p>	<p><b>Objectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Récompenser les membres de l'ELT sur la base de la réalisation d'objectifs financiers et non financiers à long terme prédéterminés ; et</li> <li>● Aligner les intérêts des membres de l'ELT sur ceux des actionnaires et soutenir la rétention du personnel clé en encourageant la concentration sur la croissance à long terme de la valeur de l'entreprise.</li> </ul> <p><b>Activité</b> Le Groupe gère deux plans de rémunération variable à long terme dans le cadre de son processus annuel de récompense :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 70 % via le plan d'actions de performance (PSP) ;</li> <li>● 30 % via le plan d'actions restreint (RSP).</li> </ul> <p><u>PSP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Le PSP est conçu pour inciter et récompenser les membres de l'ELT à réaliser les objectifs commerciaux à long terme de Solvay et les aligner sur les intérêts des actionnaires.</li> <li>● Les actions sont émises annuellement et sont acquises après 3 ans en fonction de la réalisation des objectifs de performance approuvés.</li> <li>● Les objectifs commerciaux du groupe sont équilibrés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Financier : 60 % - 80 %</li> <li>○ One Planet : 20 % - 40 %</li> <li>○ Les objectifs et leur pondération sont fixés en fonction de la stratégie à moyen et long terme du groupe ;</li> <li>○ Les objectifs sont fixés et approuvés par le Conseil d'Administration, avant que les octrois soient versés aux membres de l'ELT.</li> </ul> </li> <li>● Les résultats vont de zéro si les objectifs minimums ne sont pas atteints, à un maximum de 150 % de l'objectif si tous les objectifs du plan sont atteints.</li> <li>● Les résultats sont soumis à un ajustement linéaire supplémentaire à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance du Groupe par rapport à la médiane du rendement total pour les actionnaires du Groupe de référence de l'indice Stoxx 600. Le nombre final d'actions de performance acquises peut atteindre une opportunité maximale totale de 188 % pour une réalisation maximale de chacun des KPI ainsi qu'une position égale ou</li> </ul>

	<p>supérieure au 75<sup>e</sup> centile de l'échelle pour le rendement total pour les actionnaires .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre d'actions acquises sera déterminé par le comité de rémunération sur la base des réalisations évaluées et approuvées à la fin de la période d'évaluation des performances. Les détails des objectifs, sensibles d'un point de vue commercial et stratégique, et leurs réalisations sont toujours publiés rétrospectivement dans le rapport de rémunération du Groupe.</li> <li>• L'attribution du PSP représentera au moins 50 % de la rémunération variable afin de satisfaire à l'exigence du code de prendre en compte la performance à long terme.</li> </ul> <p><u>RSP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le plan d'actions restreint est proposé aux cadres du Groupe principalement comme un outil de rétention qui encourage également l'actionnariat des cadres du groupe.</li> <li>• Les actions sont attribuées annuellement et sont acquises après 3 ans.</li> </ul> <p><b>Opportunité</b> L'objectif de LTI est de 150 % de la rémunération de base fixe pour la CEO et jusqu'à 125 % de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT.</p> <p><b>Malus et recouvrement</b> Les octrois sont sujets au malus et au recouvrement. Les détails concernant les cas où ils peuvent être appliqués sont présentés dans les notes ci-dessous.</p> <p><b>Discrétion</b> Voir les notes relatives à ce tableau.</p>
<p>Directives sur l'actionnariat <i>Changements proposés</i></p>	<p><b>Objectif</b> Aligner les intérêts des cadres sur ceux des actionnaires.</p> <p><b>Activité</b> Une exigence de constituer et de maintenir une participation dans l'entreprise équivalente à 150 % de la rémunération de base fixe pour la CEO et à 100 % de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT.</p> <p>Les actions acquises pour satisfaire à cette exigence doivent être conservées jusqu'à au moins un an après le départ du membre de l'ELT du Groupe et, en tout état de cause, pendant au moins trois ans après l'acquisition des actions.</p>

Cette participation doit normalement être constituée sur une période ne dépassant pas 5 ans.
--

## Notes relatives au tableau

### Gouvernance

Les termes et conditions de cette politique et les conditions générales d'emploi et de rémunération des membres de l'ELT sont entièrement conformes aux exigences légales belges ainsi qu'aux juridictions légales des pays des principaux contrats individuels pour les membres de l'ELT qui ne sont pas basés en Belgique.

Le Conseil d'Administration détermine la politique et les niveaux de rémunération des administrateurs non exécutifs et des membres de l'ELT sur la base des recommandations du comité de rémunération. La rémunération des administrateurs non exécutifs est proposée à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

### Positionnement sur le marché

La politique et l'ensemble des prestations offertes aux membres de l'ELT sont régulièrement évaluées et comparées à celles du marché pour des entreprises similaires. Le positionnement concurrentiel recherché est médian par rapport au marché pour tous les éléments clés du package

Le groupe de référence de Solvay est constitué d'une sélection d'entreprises chimiques et industrielles européennes similaires dont l'empreinte et le modèle opérationnel international, ainsi que les revenus annuels et les effectifs sont raisonnablement proches des siens.

L'entreprise examine périodiquement la composition de ce groupe de pairs pour s'assurer qu'il continue de refléter l'orientation stratégique de Solvay et les changements dans la propriété ou les modèles opérationnels des entreprises de référence sélectionnées (en raison de transactions d'entreprise).

### Malus et recouvrement

Conformément aux meilleures pratiques, des dispositions de malus et de recouvrement seront appliquées à la discrétion du Comité en ce qui concerne les STI et les LTI lorsqu'il considère qu'il existe des circonstances exceptionnelles. Ces circonstances exceptionnelles peuvent inclure :

- Une atteinte grave à la réputation ;
- Un échec matériel de la gestion des risques ;
- Une erreur dans les informations financières disponibles qui a conduit à ce que l'attribution soit plus importante qu'elle ne l'aurait été autrement ;
- Une faute personnelle grave ;
- Toute enquête réglementaire ou violation des lois, règles ou codes de conduite ;
- Un comportement ayant entraîné une ou plusieurs pertes importantes ou la cessation d'emploi ;

- Le non-respect des normes appropriées d'aptitude et de bienséance ;
- Toute circonstance déterminée par le Conseil d'Administration qui signifie que la santé financière sous-jacente du Groupe ou d'un membre du Groupe s'est considérablement détériorée, entraînant de graves contraintes financières qui empêchent ou limitent la capacité de financer la rémunération variable.

Le recouvrement peut être appliqué pendant une période allant jusqu'à trois ans pour les actions émises dans le cadre de plans de rémunération variable régis par cette politique.

### Discrétions

Les pouvoirs dont dispose le comité de rémunération en ce qui concerne le fonctionnement des programmes STI et LTI sont définis dans les règles du plan. En ce qui concerne les résultats de ces plans, le comité de rémunération a toute latitude pour ajuster à la hausse ou à la baisse (y compris à zéro) le résultat s'il considère que :

- Le résultat ne reflète pas la performance sous-jacente au cours de la période de performance ;
- Le résultat n'est pas approprié dans le contexte circonstancié inattendu ou imprévu à la date d'attribution ;
- Il existe une autre raison pour laquelle un ajustement est approprié ; et/ou
- Un ajustement est approprié après la prise en compte d'une série de facteurs et, dans tous les cas, de l'expérience des actionnaires.

Toute discrétion appliquée sera expliquée dans le rapport de rémunération de l'année respective où cette discrétion sera appliquée.

Le comité de rémunération conserve également le pouvoir discrétionnaire d'approuver des paiements ou des attributions supérieurs à ceux décrits dans le tableau ci-dessus, sous une forme différente de ceux-ci, ou calculés ou octroyés autrement. Tout pouvoir discrétionnaire ainsi exercé continuera à s'aligner sur les principaux objectifs et principes de la politique et les détails de ce pouvoir discrétionnaire seront divulgués dans le rapport annuel pour approbation par les actionnaires.

### **Paiements historiques**

Le comité se réserve le droit d'effectuer tout paiement de rémunération et/ou paiement pour perte d'emploi (y compris l'exercice de toute discrétion dont il dispose en relation avec de tels paiements) nonobstant le fait qu'ils ne sont pas conformes à la politique énoncée ci-dessus lorsque les conditions du paiement ont été acceptées :

- avant l'entrée en vigueur de la présente politique, à condition que les conditions du paiement soient conformes à la politique de rémunération en vigueur au moment où elles ont été convenues ; ou
- à un moment où la personne concernée n'était pas membre du Conseil d'Administration / de l'ELT de l'entreprise et, de l'avis du Comité, le paiement n'a pas été effectué en contrepartie du fait que la personne devienne ou ait été membre du Conseil d'Administration / de l'ELT de l'entreprise.

À ces fins, le terme "paiements" inclut l'octroi par le Comité d'une rémunération variable et, en ce qui concerne l'attribution d'actions, les conditions du paiement sont "convenues" au moment de l'attribution.

### **Approche de la rémunération liée au recrutement**

Lors du recrutement d'un nouveau membre de l'ELT, le comité alignera le package de rémunération proposé sur la politique au moment du recrutement. Pour déterminer la rémunération réelle d'un nouveau cadre, le comité examinera l'ensemble du package en tenant compte d'éléments tels que :

- Les compétences et l'expérience de la personne recrutée ;
- Les références du marché ; et
- La rémunération actuelle des autres cadres supérieurs.

Le comité veillera à ce que toutes les dispositions s'inscrivent dans le cadre des meilleurs intérêts de Solvay et de ses actionnaires, sans chercher à engager plus de ressources que nécessaire pour obtenir le bon candidat. Afin de renforcer la capacité du Groupe à attirer des cadres de haut niveau, le comité de rémunération peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour compenser la perte d'opportunité de rémunération de l'employeur précédent en tenant compte de ce qu'il juge raisonnable et dans les paramètres de la politique. Tout "rachat" payable est lié à la performance du cadre sur une période d'au moins 6 mois après la date d'entrée en fonction.

Lors de la nomination d'un nouveau membre du Conseil d'Administration, le comité alignera le package de rémunération sur la politique relative aux membres du Conseil d'Administration, décrite ci-dessus, y compris les honoraires et les indemnités de déplacement.

### **Renvoi**

Les membres de l'ELT ne bénéficient pas d'une indemnité contractuelle de départ liée à l'exercice de leur mandat. Une période de non-concurrence de 12 mois s'applique à tous les membres de l'ELT. En cas de fin de contrat anticipée, seul le système juridique s'applique, sauf pour les dispositions définies dans la section Paiements historiques.

La convention conclue entre la CEO et l'Entreprise prévoit (i) une indemnité de départ équivalente à 18 mois de rémunération en cas de fin à l'accord par Solvay, calculée sur la base de la somme de la rémunération fixe et variable ainsi que d'autres avantages et (ii) une indemnité de non-concurrence de 12 mois équivalente à six mois de rémunération, calculée de la même manière que l'indemnité de départ due en cas de fin par Solvay.

\* \* \* \* \*  
\* \*  
\*