

SOLVAY

ESSENTIAL FOR GENERATIONS



SOLVAY POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2025

Politique de rémunération de Solvay 2025

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"). Elle est applicable aux administrateurs non exécutifs (ci-après les "ANE") et à l'Executive Leadership Team (ci-après l'"ELT") de Solvay (qui inclut également les administrateurs exécutifs).

La politique de rémunération 2025 a été approuvée par le Comité de rémunération le 28 février 2025 et par le Conseil d'administration le 4 mars 2025. Elle sera soumise à l'Assemblée générale des actionnaires le 13 mai 2025 et, si elle est approuvée, sera applicable à partir de l'exercice financier débutant le 1er janvier 2025. Elle sera également disponible sur le site web de Solvay.

Solvay s'engage de manière proactive et continue auprès des principales parties prenantes à comprendre comment accroître notre impact et continuer à rendre le progrès possible pour les générations à venir, y compris dans nos pratiques et 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 de réviser sa politique de rémunération.

La politique de rémunération 2025 est censée être applicable pendant quatre années, à moins que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, ne demande le cas échéant l'approbation de modifications importantes de cette politique à un stade antérieur.

1. PRINCIPES ET PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Chez Solvay, nous sommes la chimie essentielle, nous rendons le progrès possible pour des générations. Nous croyons en la science et soutenons l'innovation des processus. Notre parcours, éclairé par les mégatendances auxquelles nous contribuons également, couvre de nombreux secteurs, notamment l'agriculture, l'alimentation, la nutrition animale, l'automobile, la construction, les biens de consommation, les soins de santé, l'électronique, les ressources, l'environnement, l'énergie et les applications industrielles. Notre objectif est de maintenir notre position de leader sur le marché tout en approvisionnant une gamme diversifiée de marchés qui soutiennent notre vision.

Nous sommes conscients du besoin croissant de produits durables : c'est la raison pour laquelle nous nous concentrons sur des applications qui aident à façonner un avenir où chacun peut se développer. Avec une histoire couvrant plus de 160 années d'innovation scientifique, la maîtrise de l'innovation et de la réinvention des processus est intrinsèque à notre activité. Dès nos débuts avec le carbonate de soude jusqu'aux progrès de la technologie des peroxydes, nous restons engagés à innover et à perfectionner constamment la science de la chimie essentielle pour les générations à venir. Nous ne nous contentons pas de nous

adapter à un monde en constante évolution ; nous cherchons à l'influencer, en traçant la voie d'un avenir durable que d'autres acteurs de notre secteur pourraient suivre.

Solvay applique une politique de rémunération équitable à tous ses employés, de son CEO aux autres membres de l'ELT, en passant par l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde. Cette politique repose sur des performances basées sur le mérite, conçues pour maximiser les rendements durables et la valeur pour les actionnaires. Il est essentiel qu'elle soutienne la stratégie du Groupe en matière de talents en permettant d'attirer, de motiver et de retenir des dirigeants de haut niveau, en se référant aux tendances du marché des rémunérations et en s'alignant sur les objectifs à long terme des actionnaires.

Les principes fondamentaux de la rémunération chez Solvay :



Axée sur les performances



Axée sur les pratiques du marché



Équitable, durable et cohérente



Transparente, flexible et facile à communiquer

Ces principes se reflètent également dans la présente politique de rémunération ainsi que dans les programmes de rémunération proposés aux employés de Solvay dans le monde entier.

Tous les aspects de la Politique sont méticuleusement évalués pour s'aligner sur les pratiques du marché belge et du marché européen en matière de rémunération, sur la nouvelle stratégie du Groupe, ainsi que sur les réactions, les intérêts et les attentes des principales parties prenantes; à savoir les actionnaires, les conseillers en vote, le Solvay Global Forum. Les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de Solvay sont également prises en compte lors de l'établissement de la présente Politique de rémunération au travers du Comité d'entreprise européen représentant les employés du Groupe.

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 internes.

MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA POLITIQUE PRÉCÉDENTE

À la suite de la scission partielle, le nouveau Conseil d'administration, sur recommandation du nouveau Comité de rémunération, a décidé de réviser la politique de rémunération de l'entreprise en 2025 afin d'assurer la mise en place d'un cadre robuste et adapté, conformément aux dernières tendances du marché, aux points de vue des parties prenantes et à la nouvelle stratégie du Groupe.

Voici les principales modifications apportées à la nouvelle politique de rémunération :

Plan de rémunération variable à court terme (STI) :

- Deux mécanismes ont été mis en place afin de mieux aligner les intérêts de l'Executive Leadership Team avec la création de valeur pour les actionnaires :
 - Tout d'abord, les membres de l'ELT peuvent choisir de recevoir 50% de leur rémunération variable à court terme (STI) sous forme d'actions.
 - Deuxièmement, pour assurer la conformité avec les directives sur l'actionnariat, une restriction sur les ventes d'actions et un paiement obligatoire de 50% du STI en actions s'appliqueront à tout membre de l'ELT n'atteignant pas l'objectif au bout de cinq ans, et ceci jusqu'à ce que les directives soient atteintes.
- Afin de renforcer la transparence des objectifs non financiers du STI, la divulgation des réalisations et objectifs individuels dans le Rapport de rémunération annuel a été étendue à l'ensemble des membres de l'ELT.

Plan de rémunération variable à long terme (LTI) :

- Conformément aux pratiques et attentes du marché, les actions liées à la performance du LTI seront basées sur une série d'objectifs prédéfinis à la fin de la période de performance de trois ans.
- Pour comparer les performances avec celles des concurrents, le multiplicateur de performance du rendement total pour l'actionnaire (TSR) sera basé sur l'indice "STOXX Europe 600 Chemicals". Cela permet d'aligner clairement la rémunération des membres de l'ELT sur la création de valeur pour les actionnaires.

Dérogation :

- Afin d'améliorer la gouvernance et la transparence, cette politique introduit une clause dérogatoire permettant au Conseil d'administration de prendre des décisions limitées concernant les dérogations à cette politique dans des circonstances très exceptionnelles.

Rémunération du Conseil d'administration :

La politique est modifiée afin de refléter la rémunération des administrateurs non exécutifs du Conseil d'administration, approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires le 28 mai 2024.

Cette politique révisée intègre des ajustements mineurs afin de garantir son alignement continu aux pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en constante évolution.

GOVERNANCE

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 avec l'aide de consultants externes et sur la base des recommandations du Comité de rémunération. Ce comité est composé uniquement d'administrateurs non exécutifs, dont la majorité sont indépendants, et présidé par un administrateur indépendant. La rémunération des administrateurs 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 et aux administrateurs non exécutifs sont régulièrement évaluées et comparées à celles du groupe de référence européen et aux pratiques du marché, ce qui permet d'obtenir un positionnement concurrentiel médian par rapport au marché pour tous les éléments clés du package.

Le groupe de référence de Solvay a été établi en décembre 2023 à la suite de la scission partielle. Afin de s'aligner sur l'objectif et la portée du nouveau Solvay, la sélection repose sur des entreprises chimiques et industrielles européennes similaires dont la présence internationale, le modèle opérationnel, ainsi que le chiffre d'affaires annuel et les effectifs sont raisonnablement proches de ceux de Solvay.

Une vue d'ensemble du groupe de référence de Solvay :



L'entreprise examine périodiquement la composition de ce groupe de référence pour s'assurer qu'il continue de refléter l'orientation stratégique de Solvay et s'adapte aux changements clés dans la propriété ou les modèles opérationnels des entreprises de référence sélectionnées, notamment dus à des transactions d'entreprise. Les détails des éventuels ajustements du groupe de référence sont présentés dans le Rapport de rémunération annuel.

2. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La rémunération des membres du Conseil d'administration est basée sur les principes suivants :

- Compétitivité sur le marché, avec pour objectif la médiane du groupe de référence européen défini ;
- Alignement sur les tendances actuelles du marché pour les rémunérations des membres du Conseil d'administration ;
- Continuer à encourager la participation aux comités et à refléter l'engagement en temps par le biais de jetons de présence ; et
- Créer de la stabilité en définissant une structure d'honoraires adaptée aux besoins pour les 3 ou 4 années à venir.

Les administrateurs non exécutifs de Solvay sont rétribués sur la base d'honoraires et de jetons de présence dont la base commune est fixée par l'Assemblée générale ordinaire. En outre, dans la mesure où les administrateurs seraient chargés de fonctions spéciales distinctes de leur mandat d'administrateur, ils peuvent également se voir attribuer des émoluments fixes en supplément. Ceux-ci sont déterminés par le Conseil d'administration sur la base de l'article 24 des statuts de la société. Pour plus de clarté, ces émoluments fixes supplémentaires ne seront accordés que pour la durée des fonctions spéciales confiées à l'administrateur concerné.

RÉMUNÉRATION DU CONSEIL

Afin d'attirer des cadres exécutifs possédant l'éventail de compétences et d'expérience requis pour occuper une fonction de président ou de membre du Conseil d'administration et afin de s'aligner davantage sur les pratiques du marché, la rémunération des membres du Conseil d'administration est composée des éléments suivants :

- Le président et les membres reçoivent des honoraires au titre de leurs fonctions respectives au sein du Conseil d'Administration.
- Des rémunérations supplémentaires sont versées aux membres du Comité pour leur participation aux réunions de comité. Aucun jeton de présence aux comités n'est versé au président du Conseil d'administration.
- Les membres du Conseil d'administration n'ont pas droit à des jetons de présence supplémentaires s'ils assistent à plusieurs réunions de Comité à la même date. Le jeton de présence le plus élevé prévaudra.
- Les administrateurs exécutifs sont rémunérés conformément à la politique de rémunération de l'ELT. Les membres de l'ELT n'ont donc pas droit à des honoraires ou à des jetons de présence, à l'exception du CEO qui ne reçoit des jetons de présence que pour les réunions du Conseil auxquelles il assiste.
- Les honoraires et les jetons de présence s'appliquent tels qu'ils ont été votés (99,6%) par les actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire. (Dernière révision en mai 2024).

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés comme suit :

Avec effet au 01.01.2024		En EUR
Conseil d'administration	Émoluments (Président(e))	275 000
	Émoluments (Vice-président(e))	95 000
	Émoluments (membre)	67 000
	Jetons de présence	2 000
Comité d'Audit et des Risques	Émoluments (Président(e))	18 000
	Émoluments (membre)	8 000
	Jetons de présence (Président(e))	2 000
	Jetons de présence (membre)	2 000
Autres Comités	Émoluments (Président(e))	16 000
	Émoluments (membre)	6 000
	Jetons de présence (Président(e))	1 000
	Jetons de présence (membre)	1 000

AVANTAGES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux pratiques du marché belge, l'entreprise offre un soutien administratif et veille à souscrire les polices d'assurance habituelles pour couvrir les activités du Conseil d'administration déployées dans le cadre de son mandat. L'entreprise offre également une assistance pour les formalités fiscales et de sécurité sociale pour le mandat Solvay.

Le président du Conseil d'administration bénéficie en outre d'un soutien administratif, d'un bureau et de l'utilisation du secrétariat général.

VOYAGES ET DÉPENSES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La société rembourse aux administrateurs les frais raisonnables de déplacement et d'hébergement à des fins professionnelles lorsqu'ils exercent leurs fonctions au sein du Conseil d'administration et des Comités du Conseil.

DIRECTIVES SUR L'ACTIONNARIAT POUR LES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS

Afin de respecter l'esprit du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, les directives suivantes s'appliquent :

- Les administrateurs non exécutifs sont tenus de détenir un nombre d'actions de la société équivalent à 100% de leurs émoluments annuels bruts respectifs.

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

EXCLUSIONS

Solvay ne verse pas de rémunération variable à ses administrateurs non exécutifs.

Solvay n'accorde pas ou ne maintient pas de crédit, ne prend pas de disposition pour prolonger un crédit ou renouveler un crédit, sous la forme d'un prêt personnel à ou pour un administrateur non exécutif.

3. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'ELT

RÉMUNÉRATION DE BASE FIXE

Le programme de rémunération de base fixe pour les membres de l'ELT est conçu pour attirer et retenir les meilleurs talents en offrant une rémunération compétitive par rapport au marché pour l'accomplissement de leurs responsabilités professionnelles principales, de leurs compétences uniques. Cette rémunération de base fixe est différenciée en fonction des performances et de la nature de la contribution.

La rémunération de base fixe versée aux membres de l'ELT est revue chaque année sur la base des éléments suivants :

- Le positionnement par rapport à la médiane du marché pour des entreprises similaires ;
- La performance individuelle et commerciale ; et
- Les changements dans le cadre de la fonction.

Toutes les modifications sont approuvées par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, en tenant compte de l'expérience des parties prenantes, de l'expérience générale des salariés et des dernières tendances du marché, et sont publiées dans le rapport de rémunération annuel.

RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME (STI)

Le plan de rémunération variable à court terme (STI) pour les membres de l'ELT est conçu pour récompenser leurs performances en fonction de la réalisation d'objectifs annuels préétablis. Ces objectifs englobent des objectifs stratégiques financiers et non financiers ainsi que des objectifs de performance individuels, garantissant ainsi l'alignement sur les priorités stratégiques du Groupe.

Gouvernance

Le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de rémunération, va :

- déterminer les mesures (KPI) incluses dans la STI et fixer le niveau de réalisation minimum (0%), cible (100%) et maximum (200%) pour chaque mesure au début de la période de performance ; et

- évaluer et approuver les résultats ainsi que le montant du STI après la fin de la période de performance.

Mesures de la performance (KPI)

Les mesures (KPI) peuvent varier d'une année à l'autre en fonction des priorités stratégiques du Groupe. La pondération de chaque mesure doit se situer dans les fourchettes suivantes :

- Financier : 60% - 70% ;
- Extra-financier : 10% - 20% ;
- Individuel : 10% - 20%.

Les aspirations et les objectifs de durabilité constituent une partie importante de la stratégie de Solvay. Pour progresser vers ces objectifs ambitieux, des KPI extra-financiers ont été inclus dans le plan STI. Les indicateurs clés de performance (KPI) incluront les volets climat, sécurité et diversité.

Les mesures de performance sélectionnées et leur pondération sont divulguées au début du plan mais, étant considérés comme sensibles, les détails des objectifs et de leurs réalisations ne seront toujours divulgués que rétrospectivement dans le Rapport de rémunération du Groupe.

Opportunité

L'objectif de STI est de 95% de la rémunération de base fixe pour le CEO et de 65% de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT.

Les paiements sont compris entre 0% et 200% de l'objectif de rémunération variable à court terme.

La STI est généralement versée en espèces mais, comme indiqué ci-dessus, les membres de l'ELT peuvent volontairement choisir de recevoir 50% de leur STI sous forme d'actions.

Les octrois de STI sont sujets au malus et au recouvrement, ainsi qu'à des dérogations. Pour en savoir plus, veuillez vous référer aux sections correspondantes de la présente politique.

RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME (LTI)

La rémunération variable à long terme récompense les membres de l'ELT sur la base de la réalisation d'objectifs financiers et non financiers à long terme prédéterminés. Elle aligne les intérêts des membres de l'ELT sur ceux des actionnaires et vise à soutenir la rétention des talents clés en encourageant la concentration sur la croissance à long terme de la valeur de l'entreprise.

Gouvernance

Conformément aux pratiques du marché belge, le Groupe gère deux plans de rémunération variable à long terme dans le cadre de son processus annuel de récompense afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Ces plans sont conçus afin d'aligner les intérêts de nos cadres exécutifs avec ceux de nos actionnaires en récompensant la création de valeur à long terme.

L'opportunité totale de rémunération variable à long terme est assurée par une combinaison des éléments suivants :

- 70% via le plan d'actions de performance (PSU) : Les PSU octroyés dans le cadre exécutif de ce plan sont acquis en fonction de la réalisation d'objectifs de performance prédéterminés sur une période de trois ans. Ces objectifs sont liés aux principaux objectifs stratégiques du Groupe.
- 30% via le plan d'actions restreint (RSU) : Les RSU représentent une promesse de recevoir des actions à l'avenir, sous réserve de l'engagement continu du cadre dans le Groupe, avec une période d'acquisition de trois ans. Cette composante de la rémunération variable à long terme sert d'outil de rétention qui encourage également l'actionnariat des cadres exécutifs du Groupe et favorise une perspective de création de valeur à long terme au sein de notre équipe de direction.

À propos du plan d'actions de performance (PSU) :

Le PSU vise à inciter et récompenser les membres de l'ELT pour la réalisation des objectifs commerciaux à long terme de Solvay et pour les aligner sur les intérêts des actionnaires. Les actions sont émises annuellement et sont acquises après trois ans en fonction de la réalisation des objectifs de performance approuvés.

Les objectifs de performance sont fixés au moment de l'octroi et suivent une période de performance de trois ans.

Les objectifs commerciaux du Groupe sont équilibrés comme suit :

- Financiers : 60% - 80% ;
- Extra-financiers : 20% à 40%.

Les objectifs et leur pondération sont fixés en fonction de la stratégie à moyen et long terme du Groupe ; ils sont approuvés par le Conseil d'administration avant que les octrois soient versés aux membres de l'ELT. 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.

Si le résultat du PSU est supérieur à zéro, la performance du rendement total pour les actionnaires (TSR) peut diminuer le résultat du PSU de 25% lorsque la TSR se situe dans le quartile inférieur de l'indice STOXX Europe 600 Chemicals. Elle peut également augmenter le résultat du PSU de 25% si la TSR se situe dans le quartile supérieur de l'indice Stoxx 600. Si la performance se situe entre le 25e et le 75e percentile, le résultat des PSU sera ajusté de manière linéaire avec le 50e percentile comme performance "conforme à l'objectif".

Percentile par rapport au STOXX Europe 600 chemicals	Modificateur d'acquisition de PSU (linéaire entre)
dès 75 ^e	125%
50 ^e	100%
En dessous du 25 ^e	75%

Le nombre d'actions acquises sera déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, sur la base des réalisations évaluées et

approuvées à la fin de la période de performance. Alors que les mesures de performance sélectionnées et leur pondération sont divulguées au début du plan, les détails des objectifs et de leurs réalisations ne sont divulgués que rétrospectivement dans le Rapport de rémunération du Groupe en raison de leur sensibilité sur le plan commercial et stratégique.

Plan d'actions restreint (RSU) :

Conformément aux pratiques du marché belge, le plan d'actions restreint est proposé aux cadres exécutifs du Groupe principalement comme un outil de rétention qui encourage également l'actionnariat des cadres exécutifs du groupe. Les actions sont attribuées annuellement et sont acquises après trois ans.

Opportunité

L'objectif de LTI est de 115% de la rémunération de base fixe pour le CEO et à 95% de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT, conformément aux pratiques du marché du groupe de référence.

Étant donné que l'octroi annuel de la LTI à l'objectif représente au moins 50% de l'ensemble des rémunérations variables annuelles (à savoir STI et LTI), cette disposition est conforme à l'exigence énoncée à l'article 7:91, paragraphe 2 du CBSA, selon laquelle les performances à long terme doivent être prises en compte.

Les octrois de LTI sont sujets au malus et au recouvrement, ainsi qu'à des dérogations. Pour en savoir plus, veuillez vous référer aux sections correspondantes de la présente politique.

DIRECTIVES SUR L'ACTIONNARIAT

Afin d'aligner les intérêts des cadres exécutifs sur ceux des actionnaires, tous les membres de l'ELT ont l'obligation de constituer et de conserver une participation au capital de Solvay équivalente à 150% de la rémunération de base fixe pour le CEO et à 100% de la rémunération de base fixe pour les autres membres de l'ELT.

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

Si un membre de l'ELT n'a pas atteint le seuil d'actionnariat applicable à la fin d'une période de constitution de cinq ans, il lui est interdit de vendre les actions qu'il détient. En outre, 50% de toute STI (après déduction des impôts) sera versée sous forme d'actions, jusqu'à ce que le critère d'actionnariat soit atteint.

AVANTAGES

Solvay considère les avantages sociaux comme un élément essentiel de la rémunération et de l'offre globale pour les employés et les cadres exécutifs. Conformément aux pratiques du marché belge, le CEO dispose d'un accord contractuel, compte tenu de son statut d'indépendant, comportant des règles en matière de retraite, de décès en cours d'emploi, d'invalidité et d'assurance maladie conformément à notre référence du marché exécutif. Les membres de l'ELT installés en Belgique ont des accords contractuels de cadre exécutif indépendant similaires .

Les membres de l'ELT installés en dehors de la Belgique sont en principe engagés dans le cadre d'un contrat de travail et ont droit à des prestations (retraite, décès en cours d'emploi, invalidité et assurance maladie) basées sur les régimes en vigueur dans leur pays contractuel.

D'autres avantages (voiture de fonction ou indemnités véhicule) sont 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 exécutifs du Groupe.

Les membres de l'ELT disposent également d'une prise en charge pour les services d'assistance liés à la déclaration d'impôts afin de se conformer à la législation de leur pays d'origine et/ou d'affectation.

Les avantages ne dépendent pas des performances individuelles.

FIN DE CONTRAT

Conformément aux exigences légales belges, si l'Entreprise notifie un préavis de licenciement à un membre de l'ELT y compris le CEO, une indemnité de licenciement sera due pour un montant égal aux honoraires fixes annuels et aux honoraires variables à court terme à l'objectif pour une période de 6 mois pour une ancienneté de moins d'un an et de 12 mois pour une ancienneté de plus d'un an au sein du groupe Solvay au moment du licenciement.

Un accord de non-concurrence s'applique à tous les membres de l'ELT, y compris au CEO. Cet accord les empêche de s'engager dans des activités concurrentielles dans des zones géographiques clés pendant les 12 mois qui suivent l'expiration du contrat. L'entreprise peut lever la clause de non-concurrence. Si elle est appliquée, le cadre exécutif reçoit une indemnité de non-concurrence égale à 50% de sa rémunération pendant la durée de la clause. Cette indemnité est déduite de toute indemnité de licenciement due par l'entreprise.

Compte tenu de la nature internationale de notre entreprise, les membres de l'ELT peuvent être soumis à des accords régis par différentes juridictions. Toute dérogation aux règles belges en raison d'une législation locale ou d'accords individuels sera mentionnée dans le Rapport de rémunération annuel.

Par souci d'exhaustivité, tout octroi aux membres de l'ELT dans le cadre des plans STI et LTI est soumis aux dispositions habituelles en matière de "good/bad leaver", qui seront appliquées au moment de la fin du contrat en fonction de l'événement spécifique ayant motivé celui-ci.

MALUS ET RECOUVREMENT

Conformément aux meilleures pratiques, des dispositions de malus et de recouvrement seront appliquées à la discrétion du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, 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 majeur dans la gestion des risques ;
- Une erreur dans les informations financières disponibles qui a conduit à une mauvaise interprétation des résultats ;
- Une faute personnelle grave ;
- Toute infraction aux 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 ; ou
- 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.

APPROCHE DE LA RÉMUNÉRATION LIÉE AU RECRUTEMENT

Lors du recrutement d'un nouveau membre de l'ELT, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, alignera le package de rémunération proposé sur la politique au moment du recrutement. Pour déterminer la rémunération réelle d'un nouveau cadre, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, 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 exécutifs.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, 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.

Attirer des cadres de haut niveau est une priorité absolue pour le Groupe. Dans ce contexte, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour compenser la perte d'opportunité de rémunération de l'employeur précédent, dans les limites fixées au paragraphe sur les dérogations ci-dessous.

Tout "rachat" payable est lié à la performance du cadre sur une période d'au moins six mois après la date d'entrée en fonction et sera publié dans le Rapport de rémunération annuel.

DÉROGATION

Sur recommandation du Comité de rémunération, le Conseil d'administration peut déroger temporairement à l'une des dispositions de la section 3 de la présente Politique de rémunération, en tout ou en partie, si des circonstances très exceptionnelles l'exigent pour protéger les intérêts à long terme, la durabilité ou la viabilité financière de l'entreprise, conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et associations.

En particulier et sans préjudice du paragraphe précédent, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunération, peut temporairement déroger aux principes énoncés dans la présente politique en ce qui concerne la rémunération variable, s'il existe des circonstances tout à fait exceptionnelles (telles que décrites ci-dessus), ce qui peut inclure les situations suivantes :

- Le résultat de l'un des programmes établis ne reflète pas correctement la performance sous-jacente au cours de la période de performance ;
- Le résultat de l'un des programmes établis n'est pas approprié en raison de circonstances inattendues ou imprévues à la date d'octroi ;
- D'autres circonstances très exceptionnelles justifiant une dérogation ; et/ou
- Compte tenu de divers facteurs, la dérogation s'aligne sur l'expérience globale des actionnaires.

Dans la mesure où une dérogation en vertu de la présente disposition dérogatoire concerne les principes énoncés dans la présente politique en matière de rémunération variable, cette dérogation est soumise à deux limitations. Premièrement, tout paiement effectué en dérogation à ces principes ne doit pas dépasser plus ou moins 50% de la rémunération à l'objectif. Deuxièmement, la somme de tout paiement effectué en dérogation à ces principes, d'une part, et de l'incitation payable conformément au cadre établi, d'autre part, ne doit pas dépasser la rémunération à l'objectif.

Toute autre dérogation conformément à la présente disposition dérogatoire, notamment en ce qui concerne les questions non prévues dans la présente politique, restera en vigueur aussi longtemps que les circonstances exceptionnelles l'exigeront et ne dépassera pas 24 mois de la rémunération totale à l'objectif en espèces (rémunération fixe annuelle et rémunération variable à court terme à l'objectif).

L'entreprise confirmera et divulguera pleinement la nature, la portée et la raison d'être de toute dérogation dans son rapport annuel intégré.

www.solvay.com

SOLVAY
ESSENTIAL FOR GENERATIONS