

# SOLVAY

ESSENTIAL FOR GENERATIONS



## SOLVAY REMUNERATIEBELEID

2025

# Solvay Remuneratiebeleid 2025

Het voorgestelde herziene beloningsbeleid (beleid) wordt uiteengezet in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (BMVV) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (Code 2020). Het is van toepassing op de niet-uitvoerende bestuurders en het ELT (Executive Leadership Team) van Solvay (dat ook de uitvoerende bestuurders omvat).

Het beloningsbeleid 2025 werd op 28 februari 2025 goedgekeurd door het remuneratiecomité en op 4 maart 2025 goedgekeurd door de raad van bestuur. Het zal worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering op 13 mei 2025 en zal, indien goedgekeurd, van toepassing zijn vanaf het boekjaar dat begint op 1 januari 2025. Het zal ook beschikbaar zijn op de website van Solvay.

Solvay gaat proactief en voortdurend de dialoog aan met belangrijke stakeholders om te begrijpen hoe we onze impact kunnen verbeteren en vooruitgang mogelijk kunnen blijven maken voor de generaties na ons, ook in onze beloningspraktijken en -beleidslijnen. Als een aanzienlijk deel van de stemmen tegen het beloningsbeleid wordt uitgebracht, zal Solvay de nodige stappen ondernemen om de bezorgdheden weg te nemen en een herziening van het beleid overwegen.

Het beloningsbeleid 2025 zal gelden voor vier jaar, tenzij de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, zo nodig eerder goedkeuring vraagt voor wezenlijke wijzigingen aan dit beleid.

## 1. PRINCIPES EN BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

Wij bij Solvay zijn essentiële chemie, die vooruitgang mogelijk maakt voor generaties. Wij geloven in wetenschap en leven voor procesinnovatie. Geïnformeerd door en bijdragend aan megatrends zijn we actief in talloze sectoren, waaronder landbouw, diervoeders en levensmiddelen, automobiel, bouw, consumptiegoederen en gezondheidszorg, elektronica, grondstoffen, milieu, energie en industriële toepassingen. We streven ernaar marktleider te blijven en tegelijkertijd te leveren aan diverse eindmarkten die onze visie ondersteunen.

We erkennen de groeiende behoefte aan duurzame producten en daarom richten we ons op toepassingen die bijdragen aan een toekomst waarin iedereen floreert. Met een geschiedenis van meer dan 160 jaar baanbrekende wetenschap is procesinnovatie en -heruitvinding een intrinsiek onderdeel van onze activiteit. Van onze begindagen met natriumcarbonaat tot de vooruitgang in peroxidetechnologie blijven wij ons inzetten voor voortdurende innovatie en voor het vervolmaken van de wetenschap van essentiële chemie voor toekomstige generaties. We passen ons niet alleen aan een veranderende wereld aan; we willen de wereld leiden en een pad naar een duurzame toekomst uitstippelen dat anderen in onze branche kunnen volgen.

Solvay heeft een evenwichtig beloningsbeleid voor al onze werknemers, van onze CEO en andere leden van het ELT tot al onze werknemers wereldwijd. De basis van het beleid wordt gevormd door prestaties op basis van verdienste, met het oog op zo hoog mogelijke duurzame rendementen en aandeelhouderswaarde. Cruciaal is dat het de talentstrategie van de Groep ondersteunt door het aantrekken, motiveren en behouden van topleiders, getoetst aan trends in de beloningsmarkt en afgestemd op langetermijndoelstellingen voor aandeelhouders.

### **De basisprincipes voor beloning van Solvay:**



**Gedreven door prestaties**



**Gedreven door de markt**



**Eerlijk, duurzaam en consistent**



**Transparant, flexibel & eenvoudig te communiceren**

Deze principes komen ook tot uiting in dit beloningsbeleid en in de remuneratieprogramma's die Solvay-werknemers overal ter wereld aangeboden krijgen.

Alle aspecten van het beleid worden zorgvuldig afgewogen om ze in overeenstemming te brengen met de Belgische en Europese marktpraktijken inzake verloning, met de nieuw ontwikkelde strategie van de Groep en met de feedback, belangen en verwachtingen van de belangrijkste stakeholders, namelijk de aandeelhouders, de stemadviseurs, het Solvay Global Forum en in het bijzonder om ook rekening te houden met de verloning en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Solvay bij het opstellen van dit beloningsbeleid, de Europese Ondernemingsraad die de werknemers van de Groep vertegenwoordigt.

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.

### **WIJZIGINGEN TEN OPZICHTE VAN HET VORIGE BELEID**

Na de partiële splitsing heeft de nieuwe raad van bestuur, op aanbeveling van het nieuwe remuneratiecomité, besloten om het beloningsbeleid van het bedrijf in 2025 te herzien om ervoor te zorgen dat er een robuust en geschikt kader is dat in lijn is met de laatste markttrends, de standpunten van stakeholders en de nieuwe strategie van de Groep.

Dit zijn de belangrijkste wijzigingen in het nieuwe beloningsbeleid:

#### **Kortetermijnbonusplan (variabele beloning):**

- Om de belangen van het Executive Leadership Team nog beter af te stemmen op het creëren van aandeelhouderswaarde, zijn er twee mechanismen geïmplementeerd:

- Ten eerste kunnen ELT-leden er vrijwillig voor kiezen om 50% van hun kortetermijnbonus (KTB) in aandelen uitbetaald te krijgen.
- Ten tweede, om ervoor te zorgen dat de richtlijnen voor aandeelhouderschap worden nageleefd, geldt een beperking op de verkoop van aandelen en een verplichte uitbetaling van 50% van de KTB in aandelen voor elk ELT-lid dat de doelstelling na vijf jaar niet haalt, totdat de richtlijn is gehaald.
- Om de transparantie van de niet-financiële doelstellingen van de KTB te vergroten, is de rapportage van individuele doelstellingen en verwezenlijkingen in het jaarlijkse remuneratieverslag uitgebreid naar alle leden van het ELT.

#### **Langetermijnbonusplan (variabele beloning):**

- In lijn met de marktverwachtingen en best practices zullen de LTB-prestatieaandelen gebaseerd zijn op een geheel van vooraf gedefinieerde doelen aan het einde van de driejarige prestatieperiode.
- Om de prestaties te vergelijken met die van relevante concurrenten, zal de TSR-prestatiemultiplicator (Total Shareholder Return) gebaseerd worden op de STOXX Europe 600 Chemicals-index. Dit zorgt ervoor dat de beloning van ELT-leden duidelijk is afgestemd op het creëren van aandeelhouderswaarde.

#### **Afwijking:**

- Om de governance en transparantie te verbeteren, introduceert dit beleid een afwijkingsclausule zodat de raad van bestuur in zeer uitzonderlijke omstandigheden beperkte beslissingen kan nemen met betrekking tot het afwijken van dit beleid.

#### **Verloning van bestuurders:**

Het beleid wordt aangepast om de remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders te weerspiegelen die is goedgekeurd door de algemene aandeelhoudersvergadering op 28 mei 2024.

Dit herziene beleid bevat kleine aanpassingen om ervoor te zorgen dat het nog steeds in overeenstemming is met de best practices op het gebied van corporate governance.

### **GOVERNANCE (DEUGDELIJK BESTUUR)**

De bepalingen en voorwaarden van dit beleid en de algemene arbeids- en beloningsvoorwaarden van ELT-Leden zijn volledig in overeenstemming met het Belgische recht en met het recht van de landen waar de hoofdovereenkomst is gesloten voor VELT-leden die niet in België gevestigd zijn.

De raad van bestuur bepaalt het beloningsbeleid en de beloningsniveaus van de niet-uitvoerende bestuurders en van het ELT met de hulp van externe adviseurs en na aanbevelingen van het remuneratiecomité, dat alleen bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders waarvan de meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn en dat wordt voorgezeten door een onafhankelijke bestuurder. De beloning van de bestuurders wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering.

## MARKTPOSITIONERING

Het beleid en de pakketten die worden aangeboden aan het ELT en de niet-uitvoerende bestuursleden worden regelmatig getoetst en vergeleken met de gevestigde Europese referentiegroep en de marktpraktijk, wat resulteert in een concurrerende positie in lijn met de marktmediaan voor alle belangrijke aspecten van het pakket.

De referentiegroep van Solvay werd nieuw samengesteld in december 2023 na de partiële splitsing. Om aan te sluiten bij de focus en de reikwijdte van het nieuwe Solvay werden relevante Europese chemische en industriële bedrijven geselecteerd waarvan de internationale aanwezigheid, het bedrijfsmodel, de jaarlijkse omzet en het personeelsbestand redelijk dicht bij die van Solvay liggen.

### Een overzicht van de referentiegroep van Solvay:



Het bedrijf 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 past die aan om rekening te houden met belangrijke wijzigingen in de eigendomsstructuur of het bedrijfsmodel van de geselecteerde ondernemingen, zoals die als gevolg van bedrijfstransacties. Details van eventuele aanpassingen van de referentiegroep worden gerapporteerd in het jaarlijkse remuneratieverslag.

## 2. REMUNERATIE VOOR BESTUURSLEDEN

De remuneratie van bestuursleden is gebaseerd op de volgende principes:

- Concurrentievermogen op de markt, gericht op de mediaan van de gedefinieerde Europese referentiegroep;
- Zorgen voor afstemming op de huidige markttrends voor de verloning van bestuurders;
- Deelname aan comités blijven stimuleren en tijdsbesteding weerspiegelen via zitpenningen; en
- Stabiliteit creëren door een vergoedingsstructuur te definiëren die geschikt is voor de komende 3-4 jaar.

De niet-uitvoerende bestuurders van Solvay nv krijgen remuneratie in de vorm van 'retainers' en zitpenningen, waarvan de gemeenschappelijke basis bepaald wordt door de gewone

aandeelhoudersvergadering. In de mate dat bestuurders zouden worden belast met speciale taken die losstaan van hun bestuursmandaat, kunnen ze bovendien ook bijkomende vaste beloningen krijgen, zoals bepaald door de raad van bestuur op basis van artikel 24 van de statuten van het bedrijf. Voor alle duidelijkheid: dergelijke aanvullende vaste beloningen worden alleen toegekend voor de duur van de speciale taken die aan de betreffende bestuurder zijn toevertrouwd.

## BESTUURDERSVERGOEDINGEN

Om potentiële bestuurders aan te trekken met de vereiste vaardigheden en ervaring om als voorzitter of bestuurslid te fungeren en om verder in lijn te komen met de marktpraktijk, zijn de vergoedingen voor bestuurders als volgt samengesteld:

- De voorzitter en de leden ontvangen een 'retainer' voor hun bestuurstaken.
- Leden van comités ontvangen een aanvullende vergoeding voor hun deelname aan vergaderingen van de comités. De voorzitter van de raad van bestuur ontvangt geen vergoeding voor comitévergaderingen.
- Bestuurders komen niet in aanmerking voor extra zitpenningen als ze meer dan één comitévergadering bijwonen op dezelfde datum. De hoogste zitpenning zal doorslaggevend zijn.
- Uitvoerende bestuurders worden beloond in overeenstemming met het beloningsbeleid voor het ELT. Leden van het ELT komen daarom niet in aanmerking voor 'retainers' of zitpenningen, met uitzondering van de CEO die alleen vergoedingen ontvangt voor vergaderingen van de raad van bestuur die hij heeft bijgewoond.
- 'Retainers' en zitpenningen zijn van toepassing zoals gestemd (99,6%) door de aandeelhouders op de gewone aandeelhoudersvergadering. (Laatste herziening mei 2024).

Bestuurders worden beloond zoals hieronder weergegeven:

Ingangsdatum 01/01/2024		In EUR
<b>Raad van bestuur</b>	Retainer (voorzitter)	275.000
	Retainer (vice-voorzitter)	95.000
	Retainer (lid)	67.000
	Zitpenning	2.000
<b>Audit- en risicocomité</b>	Retainer (voorzitter)	18.000
	Retainer (lid)	8.000
	Zitpenning (voorzitter)	2.000
	Zitpenning (lid)	2.000
<b>Ander comité</b>	Retainer (voorzitter)	16.000
	Retainer (lid)	6.000
	Zitpenning (voorzitter)	1.000
	Zitpenning (lid)	1.000

## **VOORDELEN VOOR HET BESTUUR**

In overeenstemming met de Belgische marktpraktijken zorgt het bedrijf voor administratieve ondersteuning en de gebruikelijke verzekeringspolissen die de activiteiten van de raad van bestuur dekken bij de uitoefening van hun taken, evenals ondersteuning bij de fiscale en sociale zekerheidsaangiften die verband houden met hun Solvay-mandaat.

De voorzitter van de raad van bestuur krijgt bovendien administratieve ondersteuning, een kantoor en het gebruik van het secretariaat-generaal.

## **REIS- EN ONKOSTEN BESTUUR**

Het bedrijf zal bestuurders vergoeden voor redelijke reis- en verblijfkosten wanneer zij hun taken vervullen in de raad van bestuur en in het comité van de raad.

## **RICHTLIJNEN VOOR AANDEELHOUDERSCHAP VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS**

Om te voldoen aan de geest van principe 7.6 van de Corporate Governance Code van 2020 zijn de volgende richtlijnen van toepassing:

- Niet-uitvoerende bestuurders moeten aandelen van het bedrijf aanhouden ten belope van 100% van hun jaarlijkse vaste bruto bestuurdersvergoeding ('retainers').
- 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.
- Dit aandelenbelang moet worden opgebouwd over een periode van maximaal drie jaar.

## **UITSLUITINGEN**

Solvay kent zijn niet-uitvoerende bestuurders geen variabele beloning toe.

Solvay verleent of handhaaft geen krediet en regelt of hernieuwt geen kredietverlenging in de vorm van een persoonlijke lening aan of voor niet-uitvoerende bestuurders.

## **3. VERGOEDING VOOR LEDEN VAN HET ELT**

### **VASTE BASISBELONING**

Het vaste basisbeloningsplan voor leden van het ELT is bedoeld om toptalent aan te trekken en te behouden door een marktcompetitieve remuneratie te bieden voor het vervullen van de kerntaken. Differentiatie in vaste beloning erkent individuele prestaties en de waarde van specifieke bijdragen.

De vaste basisbeloning voor ELT-leden wordt jaarlijks herzien op basis van:

- de positionering ten opzichte van de mediaan in de referentiegroep;
- de individuele prestaties en de bedrijfsresultaten; en
- veranderingen in het takenpakket van de functie.

Alle wijzigingen worden goedgekeurd door de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, rekening houdend met de ervaring van de stakeholders, de algemene

ervaring van het personeelsbestand en de laatste relevante markttrends en worden gerapporteerd in het jaarlijkse remuneratieverslag.

## **KORTETERMIJNBONUS (KTB)**

Het kortetermijnbonusplan (KTB) voor ELT-leden is ontworpen om prestaties te belonen ten opzichte van vooraf vastgestelde jaarlijkse doelstellingen. Deze doelstellingen omvatten belangrijke financiële metrieken, strategische niet-financiële doelstellingen en individuele prestatiedoelen en zorgen voor afstemming op de algemene strategische prioriteiten van het bedrijf.

### **Governance (deugdelijk bestuur)**

Op aanbeveling van het remuneratiecomité zal de raad van bestuur:

- Aan het begin van de prestatieperiode bepalen welke maatstaven (KPI's) in de kortetermijnbonus worden opgenomen en voor elke maatstaf het minimum- (0%), basis- (100%) en maximumniveau (200%) vastleggen; en
- Na de prestatieperiode de resultaten en uitbetalingen van de kortetermijnbonus beoordelen en bekrachtigen.

### **Prestatiemaatstaven (KPI's)**

De maatstaven (KPI's) kunnen van jaar tot jaar veranderen naargelang de strategische prioriteiten van de Groep. De weging van elke maatstaf moet binnen de volgende parameters vallen:

- Financieel: 60%-70%;
- Niet-financieel: 10%-20%;
- Individueel: 10%-20%.

De duurzaamheidsambities en -doelstellingen 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 opgenomen. KPI's (Key Performance Indicators) zullen dimensies bevatten met betrekking tot klimaat, veiligheid en diversiteit.

De geselecteerde prestatimaatstaven en het gewicht worden aan het begin van het plan bekendgemaakt, maar omdat ze commercieel gevoelig zijn, worden details over de doelstellingen en hun resultaten altijd achteraf bekendgemaakt in het remuneratieverslag van de Groep.

### **Potentieel**

Het basisniveau (doel) van de kortetermijnbonus bedraagt 95% van de vaste basisbeloning voor de CEO en 65% van de vaste basisbeloning voor de andere ELT-leden.

De minimale uitbetaling bedraagt 0% en de maximale 200% van het basisniveau van de kortetermijnbonus.

De standaard leveringsmethode voor de KTB is contant, maar zoals hierboven beschreven kunnen ELT-leden er vrijwillig voor kiezen om 50% van hun KTB in aandelen te ontvangen.



Op KTB-toekenningen kunnen malussen en terugvorderingsregelingen van toepassing zijn, evenals afwijkingen. Raadpleeg voor meer informatie de desbetreffende delen van dit beleid.

## **LANGETERMIJNBONUS (LTB)**

De langetermijnbonus beloont leden van het ELT op basis van de realisatie van vooraf vastgelegde financiële en niet-financiële doelstellingen op lange termijn. Hij stemt de belangen van het ELT af op die van de aandeelhouders en ondersteunt de retentie van belangrijke talenten door de nadruk te leggen op de groei van de waarde van de onderneming op lange termijn.

### **Governance (deugdelijk bestuur)**

In overeenstemming met de Belgische marktpraktijk maakt de Groep gebruik van twee langetermijnbonusplannen als onderdeel van het jaarlijkse toekenningsproces om toptalent aan te trekken en te behouden. Deze plannen zijn ontworpen om de belangen van onze topleiders op één lijn te brengen met die van onze aandeelhouders door waardecreatie op lange termijn te belonen. Het totale LTB-potentieel wordt toegekend via een combinatie van:

- 70% toegekend via het Performance Share Plan (PSU): PSU's toegekend onder dit plan worden verdiend op basis van het behalen van vooraf bepaalde prestatiedoelen over een periode van drie jaar. Deze doelen zijn gekoppeld aan belangrijke strategische doelstellingen van de Groep.
- 30% toegekend via het Restricted Share Plan (RSU): RSU's vertegenwoordigen een belofte om in de toekomst aandelen te ontvangen, afhankelijk van de voortdurende betrokkenheid van de topleider bij de Groep met een wachtperiode van drie jaar. Deze component van het langetermijnbonuspakket dient als retentie-instrument, bevordert het gevoel van eigendom van aandelen en stimuleert het perspectief van waardecreatie op lange termijn bij ons executive team.

### **Over het Performance Share Plan (PSU):**

Het PSU plan 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 eenheden worden jaarlijks toegekend en worden definitief verworven na drie jaar, afhankelijk van het bereiken van de goedgekeurde prestatiedoelstellingen.

De prestatiedoelstellingen worden vastgesteld bij toekenning en volgen een prestatieperiode van drie jaar.

De bedrijfsdoelstellingen van de Groep zijn als volgt verdeeld:

- Financieel: 60% tot 80%;
- Niet-financieel: 20% tot 40%.

De doelstellingen en hun gewicht worden bepaald in overeenstemming met de middellange- en langetermijnstrategie van de Groep en goedgekeurd door de raad van bestuur voordat de toekenningen worden aangeboden aan de leden van het ELT. 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.

Wanneer het PSU-resultaat boven nul is, kan de TSR-maatstaf (Total Shareholder Return) het PSU-resultaat met 25% verlagen wanneer de TSR in het laagste kwartiel van de STOXX Europe 600 Chemicals zit. Hij kan ook het PSU-resultaat met 25% verhogen als de TSR in het bovenste kwartiel van de Stoxx 600 Index zit. Een prestatie tussen het 25e en 75e percentiel van de resultaten van de PSU wordt lineair aangepast met het 50e percentiel als prestatie 'op basisniveau'.

Percentiel vergeleken met STOXX Europe 600 Chemicals	PSU-modificator definitieve verwerving (lineair tussen)
75e of hoger	125%
50e	100%
Onder 25e	75%

Het aantal definitief verworven aandelen wordt bepaald door de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, op basis van de realisaties zoals die aan het einde van de beoordelingsperiode zijn beoordeeld en goedgekeurd. Hoewel de geselecteerde prestatie maatstaven en het gewicht aan het begin van het plan bekend worden gemaakt, worden de details van de doelstellingen en de behaalde resultaten alleen achteraf bekendgemaakt in het remuneratieverslag van de Groep vanwege commerciële en strategische gevoeligheden.

### **Restricted Share Plan (RSU):**

Het Restricted Share Plan wordt aangeboden aan de topleiders van de Groep in overeenstemming met de Belgische marktpraktijk met als hoofddoel het behouden van uitvoerende topleiders en het aanmoedigen van aandeelhouderschap. De aandelen worden jaarlijks toegekend en worden definitief verworven na drie jaar.

### **Potentieel**

Het basisniveau van de langetermijnbonus bedraagt 115% van de vaste basisbeloning voor de CEO en 95% van de vaste basisbeloning voor andere leden van het ELT, in lijn met de marktpraktijken van de referentiegroep.

Aangezien de jaarlijkse LTB-toekenning op basisniveau ten minste 50% van het jaarlijkse variabele beloningspakket op basisniveau (d.w.z. KTB en LTB) vertegenwoordigd, voldoet deze regeling aan de vereiste van artikel 7:91, lid 2 van het BWVV dat prestaties op de lange termijn in overweging worden genomen.

Op LTB-toekenningen kunnen malussen en terugvorderingsregelingen van toepassing zijn, evenals afwijkingen. Raadpleeg voor meer informatie de desbetreffende delen van dit beleid.

## **RICHTLIJNEN VOOR AANDEELHOUDERSCHAP**

Om de belangen van de ELT-leden af te stemmen op die van de aandeelhouders, zijn alle ELT-leden verplicht om een aandelenbelang in het bedrijf op te bouwen en te behouden dat gelijk is aan 150% van de vaste basisbeloning voor de CEO en 100% van de vaste basisbeloning voor de andere leden van het ELT.

Alle aandelen die worden verworven om aan die 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. Dit aandelenbelang moet normaliter worden opgebouwd over een periode van maximaal vijf jaar.

Indien een lid van het ELT aan het einde van een opbouwperiode van vijf jaar niet heeft voldaan aan de toepasselijke richtlijn voor aandeelhouderschap, is het dat lid verboden om aangehouden aandelen te verkopen. Bovendien wordt 50% van elke KTB (na aftrek van belastingen) uitgekeerd in aandelen, tot aan de richtlijn voor aandeelhouderschap is voldaan.

## **VOORDELEN**

Solvay beschouwt voordelen als een cruciaal onderdeel van het verloningspakket en van het globale waardevoorstel voor werknemers en kaderleden.

In overeenstemming met de Belgische marktpraktijk heeft de CEO een contractuele overeenkomst als zelfstandige, die in een pensioen-, overlijdens-, arbeidsongeschiktheidsregeling en een medisch plan voorziet in lijn met onze marktreferenties voor ELT-leden. Soortgelijke zelfstandige contractuele overeenkomsten zijn van toepassing op in België gevestigde leden van het ELT.

De leden van het ELT die buiten België gevestigd zijn, worden in principe aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst en hebben recht op voordelen (pensioen, overlijdensuitkering, arbeidsongeschiktheid en medisch plan) op basis van de beschikbare plannen in hun contractuele thuislanden.

Andere voordelen, zoals bedrijfswagens of autokostenvergoedingen, zijn afhankelijk van het lokale beleid. De aard en het niveau van die andere voordelen worden afgestemd op de marktmediaan en de andere topleiders van de Groep.

De leden van het ELT worden ondersteund voor belastingaangiftesteden om te voldoen aan de wetgeving van hun thuisland en/of het land waar zij hun opdracht vervullen.

Voordelen zijn niet gekoppeld aan de prestaties van de betrokkene.

## **OPZEGGING**

In overeenstemming met de Belgische wettelijke vereisten zal, als het bedrijf de overeenkomst van een lid van het uitvoerend comité, inclusief de CEO, beëindigt, een opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn voor een bedrag gelijk aan de jaarlijkse vaste vergoeding en de variabele vergoedingen op korte termijn op basisniveau voor een periode van zes maanden voor een anciënniteit van minder dan één jaar en van 12 maanden voor een anciënniteit van meer dan één jaar binnen de Solvay-groep op het moment van de opzegging.

Een niet-concurrentiebeding is van toepassing op alle leden van het ELT, inclusief de CEO. Dit beding verbiedt hen om zich in te laten met concurrerende activiteiten in belangrijke regio's gedurende 12 maanden na afloop van hun overeenkomst. Het bedrijf kan afstand doen van het niet-concurrentiebeding. Indien ingeroepen ontvangt het ELT-lid een niet-concurrentievergoeding gelijk aan 50% van zijn vergoedingen voor de duur van de beperking. Deze vergoeding wordt in mindering gebracht op de opzeggingsvergoeding die door het bedrijf verschuldigd is.

Gezien het internationale karakter van ons bedrijf kunnen leden van het ELT overeenkomsten hebben die onder verschillende rechtsgebieden vallen. Elke afwijking van de Belgische regels als gevolg van lokale wetgeving of individuele overeenkomsten zal worden vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Voor de volledigheid: alle toekenningen aan leden van het ELT onder de KTB- en LTB-plannen zijn onderhevig aan de gebruikelijke 'good/bad leaver'-regelingen, die zullen worden toegepast bij beëindiging in functie van de specifieke reden van vertrek.

## **MALUS EN TERUGVORDERING**

In overeenstemming met best practices zullen malus- en terugvorderingsregelingen naar goeddunken van de raad van bestuur blijven gelden, op aanbeveling van het remuneratiecomité, met betrekking tot zowel de KTB als de LTB wanneer de raad van bestuur rekening houdt met uitzonderlijke omstandigheden. Dergelijke uitzonderlijke omstandigheden zijn onder meer:

- ernstige reputatieschade;
- een wezenlijke tekortkoming in het risicobeheer;
- een fout in de beschikbare financiële informatie die leidt tot een verkeerde voorstelling van de resultaten;
- ernstig persoonlijk wangedrag;
- elke overtreding 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; of
- 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.

## **BELONING BIJ AANWERVING**

Bij de aanwerving van een nieuw lid van het ELT stemt de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, het voorgestelde beloningspakket af op het beleid op het moment van aanwerving. Bij het bepalen van de feitelijke beloning voor een nieuw ELT-lid neemt de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, het pakket in overweging, rekening houdend met elementen zoals:

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

De raad van bestuur zal, op aanbeveling van het remuneratiecomité, erop toezien dat alle regelingen in het beste belang van Solvay en zijn aandeelhouders zijn, door niet meer te betalen dan nodig is om de juiste kandidaat te vinden.

Het aantrekken van topleiders is een belangrijke prioriteit voor de Groep. Hiertoe kan de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, gebruik maken van zijn discretionaire bevoegdheid om het verlies aan beloning van de vorige onderneming waar het relevante topleider eerder werkte, te compenseren binnen de grenzen zoals uiteengezet in de afwijkingsparagraaf hieronder. Elke te betalen 'afkoopsom' wordt gekoppeld aan de prestaties van de topleider over een periode van minimaal zes maanden na de datum van indiensttreding en zal worden vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

## **AFWIJKING**

Op aanbeveling van het remuneratiecomité kan de raad van bestuur tijdelijk geheel of gedeeltelijk afwijken van de bepalingen in sectie 3 van dit beloningsbeleid, indien er sprake is van zeer uitzonderlijke omstandigheden die een dergelijke actie noodzakelijk maken om de langetermijnbelangen, duurzaamheid of financiële levensvatbaarheid van het bedrijf te beschermen, in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen.

In het bijzonder en zonder afbreuk te doen aan de vorige alinea kan de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van de in dit beleid uiteengezette principes met betrekking tot variabele beloning, indien er sprake is van zeer uitzonderlijke omstandigheden (zoals hierboven beschreven), waaronder de volgende situaties:

- Het resultaat van één van de vastgestelde programma's is geen nauwkeurige weergave van de onderliggende prestaties gedurende de prestatieperiode;
- Het resultaat van één van de vastgestelde programma's is niet geschikt vanwege onverwachte of onvoorziene omstandigheden op de toekenningsdatum;
- Andere zeer uitzonderlijke omstandigheden rechtvaardigen een afwijking; en/of
- Rekening houdend met verschillende factoren sluit de afwijking aan bij de algemene ervaring van aandeelhouders.

Voor zover een afwijking in overeenstemming met deze afwijkingsbepaling betrekking zou hebben op de in dit beleid uiteengezette principes met betrekking tot variabele beloning, is een dergelijke afwijking onderworpen aan twee beperkingen. Ten eerste mag een betaling die in afwijking van deze principes wordt gedaan niet meer zijn dan plus of min 50% van de bonus op basisniveau. Ten tweede mag de som van enerzijds betalingen die in afwijking van deze principes worden gedaan en anderzijds de bonus die overeenkomstig het vastgestelde kader te betalen is, niet hoger zijn dan de bonus op basisniveau.

Elke andere afwijking in overeenstemming met deze afwijkingsbepaling, in het bijzonder met betrekking tot zaken waarin dit beleid niet voorziet, blijft niet langer van kracht dan de uitzonderlijke omstandigheid vereist en bedraagt niet meer dan 24 maanden van de totale beloning in contanten op basisniveau (jaarlijkse vaste vergoedingen en de variabele vergoedingen op korte termijn op basisniveau).

Het bedrijf zal de aard, reikwijdte en motivering van elke afwijking volledig onderbouwen en bekendmaken in zijn jaarverslag.

[www.solvay.com](http://www.solvay.com)