

**Pour être admis à l'Assemblée Générale Ordinaire
du mardi 13 mai 2025
cet avis de participation devra être en la possession de SOLVAY SA
au plus tard le mercredi 7 mai 2025, 23h59**

AVIS DE PARTICIPATION

Je soussigné(e), (nom, prénom et adresse à compléter)

Propriétaire du nombre d'actions nominatives mentionnées ci-dessus, avise ladite société de mon intention d'assister à l'Assemblée Générale Ordinaire qui se tiendra le mardi 13 mai 2025 à 10h30, à l'Event Lounge, Boulevard Général Wahis 16/F, 1030 Bruxelles avec toutes les actions inscrites à mon nom à la date d'enregistrement, le mardi 29 avril 2025 à minuit.

Fait à _____, le _____ 2025.

Signature(s)

SOLVAY SA devra être en possession de cet avis de participation, dûment complété et signé, le mercredi 7 mai 2025, 23h59 au plus tard.

Ce document peut être communiqué à Solvay SA:

- soit par courrier à l'adresse suivante : Solvay SA, Assemblée Générale, rue de Ransbeek 310 à 1120 Bruxelles,
- soit par voie électronique à l'adresse e-mail suivante : ag.solvay@solvay.com

PROCURATION RELATIVE A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DE SOLVAY SA DU 13 MAI 2025

Je soussigné(e) (nom, prénom et adresse à compléter)

propriétaire de actions Solvay SA à la date d'enregistrement, fixée au mardi 29 avril 2025 à minuit, déclare donner pouvoir à

Nom, prénom :

Adresse :

ou à son défaut, à, Michel Washer (ancien exécutif de Solvay SA)
chacun avec faculté de substitution,

aux fins de me représenter à l'Assemblée Générale Ordinaire de Solvay SA qui aura lieu le mardi 13 mai 2025 à 10h30 (heure belge) et de voter en mon nom sur tous les points à l'ordre du jour.

Le mandataire pourra en outre signer tous actes, pièces, procès-verbaux, liste de présence et autres documents relatifs à l'Assemblée Générale Ordinaire et, en général, faire tout ce qui sera nécessaire pour l'accomplissement du présent mandat.

Les **actionnaires personnes morales** doivent indiquer les nom(s), prénom(s) et qualité de la ou des personne(s) physique(s) qui signe(nt) cette procuration pour leur compte. Ce ou ces personne(s) physique(s) déclare(nt) par la présente et garanti(ssen)t à Solvay SA avoir les pleins pouvoirs de signer cette procuration.

Solvay SA doit être en possession de la présente procuration, dûment complétée et signée, le **7 mai 2025, 23h59** au plus tard. De plus, les actionnaires doivent se conformer à la procédure d'enregistrement décrite dans la convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire. La procuration peut être envoyée soit par courrier au siège de la société (Solvay SA, Assemblée Générale, 310 rue de Ransbeek à 1120 Bruxelles), soit par voie électronique à l'adresse e-mail ag.solvay@solvay.com.

* * *

Chaque procuration doit indiquer le sens dans lequel le mandataire exercera son droit de vote pour chaque sujet figurant à l'ordre du jour.

A défaut de précision quant au sens du vote pour une ou plusieurs des décisions proposées ci-dessous ou si les instructions quant au sens du vote données par l'actionnaire ne sont pas claires, ceci constituera une instruction de voter en faveur de la ou des propositions de décision concernées.

* * *

Assemblée Générale Ordinaire

1. **Rapport de gestion pour l'exercice 2024 (en ce compris la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise)**
2. **Rapport du commissaire pour l'exercice 2024**
3. **Communication des comptes consolidés pour l'exercice 2024 – Rapport du commissaire sur les comptes consolidés**
4. **Approbation des comptes annuels pour l'exercice 2024 – Affectation des bénéfices et fixation du dividende**

Proposition de résolution : Approuver les comptes annuels et l'affectation des bénéfices pour l'exercice 2024 et fixer le dividende brut par action à 2,43 EUR. Après déduction de l'acompte sur dividende brut de 0,97 EUR par action, payé le 22 janvier 2025, le solde du dividende brut s'élèvera donc à 1,46 EUR par action, payable à partir du 21 mai 2025.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

5. **Décharge aux administrateurs pour l'exercice 2024**

Proposition de résolution : Donner décharge aux administrateurs en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de leurs tâches lors de l'exercice 2024.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

6. **Décharge au commissaire pour l'exercice 2024**

Proposition de résolution : Donner décharge au commissaire en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de ses tâches lors de l'exercice 2024.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

7. **Approbation du Rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024**

Proposition de résolution : Approuver le rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024, figurant au chapitre 6 de la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

8. **Politique de rémunération**

Proposition de résolution : Approuver la politique de rémunération établie conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des Sociétés et des Associations. La politique de rémunération est disponible sur le site Internet de la Société, comme indiqué dans la convocation à l'Assemblée Générale.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

9. **Conseil d'administration : Renouvellement de mandat**

- a. **Renouvellement du mandat de M. Wolfgang Colberg**

Proposition de résolution : Renouveler le mandat de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur pour une période de quatre ans, son mandat actuel arrivant à échéance à l'issue de la présente Assemblée. Son mandat expirera à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire qui approuvera les comptes annuels relatifs à l'exercice 2028.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

- b. **Confirmation de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur indépendant**

Proposition de résolution : Reconnaître que Monsieur Wolfgang Colberg remplit les critères d'indépendance prescrits par l'article 7:87 du Code belge des Sociétés et des Associations, de la disposition 3.5 du Code de gouvernance d'entreprise 2020 et par la Charte de gouvernance d'entreprise de Solvay et le nommer en qualité d'administrateur indépendant. Conformément à l'article 7:87 §1 al.3 du Code belge des Sociétés et des Associations, le Conseil confirme également expressément qu'il n'a aucune indication d'un quelconque élément susceptible de mettre en doute l'indépendance de Monsieur Wolfgang Colberg conformément aux critères susmentionnés.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

10. Commissaire

a. Renouvellement du mandat du commissaire

Proposition de résolution : Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et sur recommandation du Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé à Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique et dont le numéro d'entreprise est le 0446.334.711, en tant que commissaire de la Société pour une période de trois ans. Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires de mai 2028. Pendant cette période, EY Réviseurs d'Entreprises SRL sera représentée par M. Eric Van Hoof.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

b. Renouvellement du mandat d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL concernant l'assurance des informations sur le développement durable imposée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen relative à la publication d'informations en matière de durabilité (Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises)

Proposition de résolution : Le mandat du commissaire concernant l'assurance des informations sur le développement durable prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et après information au Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique, représentée par M. Eric Van Hoof, concernant la mission relative à l'assurance de l'information sur le développement durable pour une durée qui s'alignera avec le mandat actuel du commissaire chargé du contrôle des comptes annuels.

La mission d'assurance de l'information en matière de durabilité est stipulée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (la « Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises » ou « CSRD »), qui a été transposée en droit belge le 2 décembre 2024. Ces informations sur la durabilité comprennent également les informations requises par l'article 8 du règlement européen (UE) 2020/852 relatif à l'établissement d'un cadre pour la promotion des investissements durables (la « Taxonomie de l'UE »).

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

c. Fixation des émoluments du commissaire

1. Proposition de résolution : Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL en tant que commissaire de Solvay SA, qui comprennent l'audit des comptes statutaires ainsi que l'audit des comptes consolidés du Groupe, à hauteur de 3.550.000 EUR.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

2. Proposition de résolution : Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL pour sa mission relative à l'assurance des informations sur le développement durable conformément à la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises, à hauteur de 594.000 EUR.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

11. Divers

* * *

Dans l'hypothèse où des actionnaires, conformément à l'article 7:130 du Code des Sociétés et des Associations, exercent leur droit de demander l'inscription de sujets à l'ordre du jour et/ou de déposer des propositions de décision concernant des sujets à l'ordre du jour existants ou des sujets à inscrire à l'ordre du jour, les procurations notifiées antérieurement à la publication de l'ordre du jour modifié resteront valides pour les sujets à l'ordre du jour qu'elles couvrent. Solvay SA rendra également disponible sur son site internet (<http://www.solvay.com/en/investors/shareholders-meeting/index.html>) l'ordre du jour modifié et un formulaire modifié de procuration pour le 28 avril 2025 au plus tard, afin de permettre aux actionnaires qui le souhaitent de donner des instructions de vote spécifiques sur les sujets de l'ordre du jour nouveaux et/ou les propositions de décision nouvelles/alternatives.

Au cas où des propositions de décision nouvelles/alternatives sont déposées concernant des sujets à l'ordre du jour existants postérieurement aux procurations notifiées, le mandataire devra s'abstenir de voter sur les propositions de décision nouvelles/alternatives. Dans ce cas, les actionnaires auront toutefois la possibilité de renvoyer une nouvelle procuration à Solvay SA, au moyen du formulaire de procuration révisé mentionnée au paragraphe précédent.

PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Solvay SA est responsable du traitement des données à caractère personnel qu'elle reçoit des actionnaires et des mandataires dans le cadre de l'Assemblée Générale conformément aux lois en vigueur relatives à la protection des données, y compris le Règlement 2016/679 européen du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Ces données à caractère personnel consistent essentiellement en des données d'identification des actionnaires, de leurs représentants ou mandataires, des données de contact (p.ex. adresse postale, numéro de téléphone, adresse e-mail), le nombre et le type d'actions, l'intention de participer, la présence à l'Assemblée Générale, les questions posées, les votes exprimés, etc..

Ces données seront utilisées afin de préparer et de gérer les présences et le processus de vote relatifs à l'Assemblée Générale, tel que décrit dans la convocation et seront transmises à des tiers assistant la société pour les objectifs susmentionnés, en particulier Lumi. Ce traitement des données à caractère personnel est nécessaire en vue de satisfaire aux obligations légales de Solvay SA. A défaut pour Solvay SA de traiter ces données à caractère personnel, elle ne sera pas en mesure de permettre à la personne concernée d'être présente ou de se faire représenter à l'Assemblée Générale et/ou d'enregistrer le vote en qualité d'actionnaire de Solvay SA.

Ces informations ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire dans le cadre de ces mêmes objectifs, à savoir 10 ans après la tenue de l'Assemblée Générale.

Pour plus d'information, les actionnaires et les mandataires peuvent consulter notre "*Politique de Protection des Données et de la vie privée*" via le lien <https://www.solvay.com/en/information/data-protection-and-privacy-policy.html>.

Comme repris dans notre Politique de Protection des Données dont question ci-dessus, vous disposez également de droits sur vos données à caractère personnel conformément aux conditions et dans les limites légales applicables, à savoir le droit d'accès à vos données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci ainsi que le droit à la limitation du traitement, le droit de s'opposer au traitement, le droit à la portabilité des données et le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité de contrôle compétente – en Belgique, l'Autorité de Protection des Données).

Vous pouvez exercer vos droits mentionnés ci-dessus en contactant le secrétaire général de Solvay à : Solvay SA, 310, rue de Ransbeek - 1120 Bruxelles (Belgique) (e-mail: ag.solvay@solvay.com).

Fait à , le 2025.

Signature

Pour être valable, ce formulaire de vote par correspondance devra être en possession de Solvay SA
au plus tard le 7 mai 2025, 23h59

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Je soussigné(e), _____

Les personnes morales doivent indiquer les nom(s), prénom(s) et qualité de la/des personne(s) physique(s) qui signe(nt) ce formulaire de vote par correspondance pour leur compte. Si le ou la soussigné(e) n'est pas une personne physique qui signe ce formulaire de vote par correspondance lui-même ou elle-même, le ou la signataire déclare par la présente et garantit à Solvay SA d'avoir les pleins pouvoirs de signer ce formulaire de vote par correspondance pour le compte du ou de la soussigné(e).

propriétaire de

_____ actions nominatives,

_____ actions dématérialisées,

à la date d'enregistrement, de Solvay SA, ayant son siège social au 310 rue de Ransbeek, 1120 Bruxelles,

exerce mon droit de vote dans le sens suivant sur les points à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale Ordinaire de Solvay SA qui aura lieu le mardi 13 mai 2025 à 10h30 (heure belge) à l'Event Lounge, Boulevard Général Wahis 16/F, 1030 Bruxelles.

Le présent vote vaut également pour toute Assemblée Générale Ordinaire qui sera convoquée avec le même ordre du jour à condition que l'actionnaire se conforme aux procédures d'enregistrement et de confirmation prévues pour ladite Assemblée.

Assemblée Générale Ordinaire

- 1. Rapport de gestion pour l'exercice 2024 (en ce compris la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise)**
- 2. Rapport du commissaire pour l'exercice 2024**
- 3. Communication des comptes consolidés pour l'exercice 2024 – Rapport du commissaire sur les comptes consolidés**
- 4. Approbation des comptes annuels pour l'exercice 2024– Affectation des bénéfices et fixation du dividende**

Proposition de résolution : Approuver les comptes annuels et l'affectation des bénéfices pour l'exercice 2024 et fixer le dividende brut par action à 2,43 EUR. Après déduction de l'acompte sur dividende brut de 0,97 EUR par action, payé le 22 janvier 2025, le solde du dividende brut s'élèvera donc à 1,46 EUR par action, payable à partir du 21 mai 2025.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

5. Décharge aux administrateurs pour l'exercice 2024

Proposition de résolution : Donner décharge aux administrateurs en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de leurs tâches lors de l'exercice 2024.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

6. Décharge au commissaire pour l'exercice 2024

Proposition de résolution : Donner décharge au commissaire en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de ses tâches lors de l'exercice 2024.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

7. Approbation du Rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024

Proposition de résolution : Approuver le rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024, figurant au chapitre 6 de la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

8. Politique de rémunération

Proposition de résolution : Approuver la politique de rémunération établie conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des Sociétés et des Associations. La politique de rémunération est disponible sur le site Internet de la Société, comme indiqué dans la convocation à l'Assemblée Générale.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

9. Conseil d'administration : Renouvellement de mandat

a. Renouvellement du mandat de M. Wolfgang Colberg

Proposition de résolution : Renouveler le mandat de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur pour une période de quatre ans, son mandat actuel arrivant à échéance à l'issue de la présente Assemblée. Son mandat expirera à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire qui approuvera les comptes annuels relatifs à l'exercice 2028.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

b. Confirmation de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur indépendant

Proposition de résolution : Reconnaître que Monsieur Wolfgang Colberg remplit les critères d'indépendance prescrits par l'article 7:87 du Code belge des Sociétés et des Associations, de la disposition 3.5 du Code de gouvernance d'entreprise 2020 et par la Charte de gouvernance d'entreprise de Solvay et le nommer en qualité d'administrateur indépendant. Conformément à l'article 7:87 §1 al.3 du Code belge des Sociétés et des Associations, le Conseil confirme également expressément qu'il n'a aucune indication d'un quelconque élément susceptible de mettre en doute l'indépendance de Monsieur Wolfgang Colberg conformément aux critères susmentionnés.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

10. Commissaire

a. Renouvellement du mandat du commissaire

Proposition de résolution : Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et sur recommandation du Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé à Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique et dont le numéro d'entreprise est le 0446.334.711, en tant que commissaire de la Société pour une période de trois ans. Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires de mai 2028. Pendant cette période, EY Réviseurs d'Entreprises SRL sera représentée par M. Eric Van Hoof.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

b. Renouvellement du mandat d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL concernant l'assurance des informations sur le développement durable imposée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen relative à la publication d'informations en matière de durabilité (Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises)

Proposition de résolution : Le mandat du commissaire concernant l'assurance des informations sur le développement durable prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et après information au Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique, représentée par M. Eric Van Hoof, concernant la mission relative à l'assurance de l'information sur le développement durable pour une durée qui s'alignera avec le mandat actuel du commissaire chargé du contrôle des comptes annuels.

La mission d'assurance de l'information en matière de durabilité est stipulée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (la « Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises » ou « CSRD »), qui a été transposée en droit belge le 2 décembre 2024. Ces informations sur la durabilité comprennent également les informations requises par l'article 8 du règlement européen (UE) 2020/852 relatif à l'établissement d'un cadre pour la promotion des investissements durables (la « Taxonomie de l'UE »).

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

c. Fixation des émoluments du commissaire

1. Proposition de résolution : Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL en tant que commissaire de Solvay SA, qui comprennent l'audit des comptes statutaires ainsi que l'audit des comptes consolidés du Groupe, à hauteur de 3.550.000 EUR.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

2. Proposition de résolution : Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL pour sa mission relative à l'assurance des informations sur le développement durable conformément à la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises, à hauteur de 594.000 EUR.

POUR ☐ CONTRE ☐ ABSTENTION ☐

11. Divers

Protection des Données

Solvay est responsable du traitement des informations personnelles qu'elle reçoit des actionnaires dans le cadre de l'Assemblée conformément aux lois en vigueur relatives à la protection des données.

Ces informations seront utilisées afin d'analyser et de gérer les présences et le processus de vote relatifs à l'Assemblée, tel que décrit dans la convocation et seront transmises à des tiers assistant la société pour les objectifs susmentionnés. Ces informations ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire dans le cadre de ces mêmes objectifs.

Les actionnaires peuvent consulter la "*Politique de Protection des Données et de la vie privée*" via le lien <https://www.solvay.com/en/information/data-protection-and-privacy-policy.html>.

Ils peuvent demander l'accès à leurs données et leur modification éventuelle en contactant le secrétaire général de Solvay à : Solvay SA, 310, rue de Ransbeek - 1120 Bruxelles (Belgique) (e-mail: ag.solvay@solvay.com).

Ce formulaire sera considéré comme nul et non avenu **dans son intégralité** si l'actionnaire n'a pas indiqué ci-dessus son choix concernant un ou plusieurs points à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale.

L'actionnaire qui aura exprimé son vote en renvoyant valablement le présent formulaire à la société ne pourra pas voter par procuration à l'Assemblée Générale pour le nombre de voix déjà exprimées.

Les actionnaires qui souhaitent voter par correspondance doivent se conformer aux formalités pratiques. Solvay SA devra être en possession du présent formulaire, **dûment complété et signé, le 7 mai 2025 à 23h59 au plus tard**. Toutes les formalités pratiques sont reprises dans la convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire.

Ce formulaire peut être envoyé par courrier au siège de la société : Solvay SA, Assemblée Générale, 310 rue de Ransbeek à 1120 Bruxelles, soit par voie électronique à l'adresse e-mail ag.solvay@solvay.com. Dans le cas d'un envoi par voie électronique, il suffit de renvoyer une copie scannée ou photographiée du formulaire complété et signé.

Fait à _____, le _____ 2025.

Signature



SOLVAY SA

RPM 0403091220

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

13 MAI 2025 à 10h30

Event Lounge, Boulevard Général Wahis 16/F, 1030 Bruxelles

NOTE EXPLICATIVE

La présente note a été établie en application de l'article 7:129 §3, 4° du Code des Sociétés et des Associations et contient des explications sur chacun des points inscrits à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires.

Pour de plus amples informations sur l'Assemblée Générale Ordinaire et les formalités applicables, nous nous permettons de vous renvoyer notamment au texte de la convocation que vous trouverez également sur le site internet de Solvay.

1. Rapport de gestion pour l'exercice 2024 (en ce compris la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise)

Le Conseil d'administration a établi un rapport de gestion pour l'exercice 2024 – en ce compris la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise – dans lequel figurent toutes les mentions requises par la loi.

Le rapport de gestion est disponible sur le site internet de Solvay, a été communiqué aux actionnaires nominatifs et est également disponible sur demande.

Ce point est uniquement repris à des fins de communication et ne requiert pas l'adoption d'une décision.

2. Rapport du commissaire pour l'exercice 2024

Le commissaire a établi son rapport sans réserve.

Le rapport du commissaire est disponible sur le site internet de Solvay, a été communiqué aux actionnaires nominatifs et est également disponible sur demande.

Ce point est uniquement repris à des fins de communication et ne requiert pas l'adoption d'une décision.

3. Communication des comptes consolidés pour l'exercice 2024 – Rapport du commissaire sur les comptes consolidés

Les comptes consolidés de l'exercice 2024 ont été vérifiés et approuvés par le Conseil d'administration. Le commissaire a établi son rapport sans réserve.

Les documents sont disponibles sur le site internet de Solvay et sont également disponibles sur demande.

Ce point est uniquement repris à des fins de communication et ne requiert pas l'adoption d'une décision.



4. Approbation des comptes annuels pour l'exercice 2024 – Affectation des bénéfices et fixation du dividende

Il est proposé d'approuver les comptes annuels et l'affectation des bénéfices pour l'exercice 2024 et de fixer le dividende brut par action à 2,43 EUR. Après déduction de l'acompte sur dividende brut de 0,97 EUR par action payé le 22 janvier 2025, le solde du dividende brut s'élèvera donc à 1,46 EUR par action, payable à partir du 21 mai 2025.

Les comptes annuels de l'exercice 2024 sont disponibles sur le site internet de Solvay, ont été communiqués aux actionnaires nominatifs et sont également disponibles sur demande.

Le Code des Sociétés et des Associations requiert que l'Assemblée Générale Ordinaire se prononce chaque année sur l'approbation des comptes annuels ainsi que sur l'affectation des bénéfices et la fixation du dividende.

5. Décharge aux administrateurs pour l'exercice 2024

Il est proposé de donner décharge aux administrateurs en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de leurs tâches lors de l'exercice 2024.

Conformément au Code des Sociétés et des Associations, l'Assemblée Générale Ordinaire doit se prononcer chaque année après approbation des comptes annuels par un vote spécial sur la décharge des administrateurs.

6. Décharge au commissaire pour l'exercice 2024

Il est proposé de donner décharge au commissaire en fonction durant l'exercice 2024 pour l'accomplissement de ses tâches lors de l'exercice 2024.

Conformément au Code des Sociétés et des Associations, l'Assemblée Générale Ordinaire doit se prononcer chaque année après approbation des comptes annuels par un vote spécial sur la décharge du commissaire.

7. Approbation du rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024

Il est proposé d'approuver le rapport de rémunération relatif à l'exercice 2024 figurant au chapitre 6 de la Déclaration de Gouvernance d'Entreprise.

Le rapport divulgue de manière transparente comment la politique de rémunération actuellement en vigueur a été appliquée par le Conseil d'administration.

Le Code des Sociétés et des Associations requiert que l'Assemblée Générale Ordinaire se prononce chaque année sur le rapport de rémunération. Ce rapport donne des informations sur la rémunération des administrateurs et des membres du Comité exécutif.

8. Politique de rémunération

Sur recommandation du Comité de rémunération, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée Générale Ordinaire d'approuver la politique de rémunération établie conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des Sociétés et des Associations. La politique de rémunération est disponible sur le site internet de la société, comme indiqué dans la convocation à l'Assemblée Générale.

Le Comité de rémunération, en collaboration avec l'ensemble du Conseil d'administration, a mené un examen approfondi de la politique de rémunération. Cet examen a mis fortement l'accent sur les contributions des parties prenantes, en commençant par une évaluation détaillée des politiques des investisseurs institutionnels et des modèles de vote, suivie de multiples séries d'échanges avec les conseillers en vote et les partenaires sociaux en 2024 et début 2025.



En conséquence, plusieurs améliorations clés ont été introduites, notamment :

- Une plus grande transparence grâce à la divulgation des indicateurs de performance spécifiques et de leurs pondérations pour les incitants à court et long terme du CEO et du Comité Exécutif dans le rapport annuel.
- L'abandon de la fixation d'objectifs annuels pour les incitants à long terme, au profit de la fixation d'objectifs mesurés à la fin de la troisième année.
- Un modificateur du rendement total pour l'actionnaire (TSR) affiné, désormais comparé à l'indice STOXX Europe 600 Chemicals pour une clarté et une pertinence améliorées.
- Une clause de dérogation révisée pour mieux définir et encadrer le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration.

9. Conseil d'administration : Renouvellement de mandat

a. Renouvellement du mandat de M. Wolfgang Colberg

Le mandat de M. Wolfgang Colberg arrive à échéance à l'issue de la présente Assemblée. Il est proposé de renouveler son mandat en tant qu'administrateur pour une période de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire qui approuvera les comptes annuels relatifs à l'exercice 2028.

b. Confirmation de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur indépendant

Le renouvellement du mandat de M. Wolfgang Colberg en tant qu'administrateur non exécutif indépendant est proposé à la suite d'un examen approfondi de son alignement continu avec les besoins stratégiques du Conseil d'administration. Le Conseil a déterminé que M. Colberg répond aux critères d'indépendance applicables et, en tant que Président du Comité de rémunération et membre des Comités d'audit et des risques, des finances et de nomination, M. Colberg a joué un rôle clé dans la supervision du lancement de Solvay en tant qu'entreprise autonome après sa scission. Il possède une expérience en finance, dans l'industrie chimique, les opérations industrielles et les ressources humaines, des domaines qui contribuent au développement de Solvay. Le curriculum vitae de M. Colberg est disponible sur le site web de Solvay.

10. Commissaire

a. Renouvellement du mandat du commissaire

Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et sur recommandation du Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé à Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique et dont le numéro d'entreprise est le 0446.334.711, en tant que commissaire de la Société pour une période de trois ans. Le mandat du commissaire prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires de mai 2028. Pendant cette période, EY Réviseurs d'Entreprises SRL sera représentée par M. Eric Van Hoof.

b. Renouvellement du mandat d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL concernant l'assurance des informations sur le développement durable imposée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen relative à la publication d'informations en matière de durabilité (Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises)

Le mandat du commissaire concernant l'assurance des informations sur le développement durable prendra fin à l'issue de la présente Assemblée. Sur proposition du Conseil d'administration, agissant sur recommandation du Comité d'audit et des risques et après information au Conseil d'entreprise, il est proposé de renouveler le mandat de la société



EY Réviseurs d'Entreprises SRL, dont le siège social est situé Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, Belgique, représentée par M. Eric Van Hoof, concernant la mission relative à l'assurance de l'information sur le développement durable pour une durée qui s'alignera avec le mandat actuel du commissaire chargé du contrôle des comptes annuels

La mission d'assurance de l'information en matière de durabilité est stipulée par la directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 du Parlement européen et du Conseil européen en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (la « Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises » ou « CSRD »), qui a été transposée en droit belge le 2 décembre 2024. Ces informations sur la durabilité comprennent également les informations requises par l'article 8 du règlement européen (UE) 2020/852 relatif à l'établissement d'un cadre pour la promotion des investissements durables (la « Taxonomie de l'UE »).

c. Fixation des émoluments du commissaire

1. Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL en tant que commissaire de Solvay SA, qui comprennent l'audit des comptes statutaires ainsi que l'audit des comptes consolidés du Groupe, à hauteur de 3.550.000 EUR.
2. Il est proposé à l'Assemblée d'approuver les émoluments annuels d'EY Réviseurs d'Entreprises SRL pour sa mission relative à l'assurance des informations sur le développement durable conformément à la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises, à hauteur de 594.000 EUR.

11. Divers

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

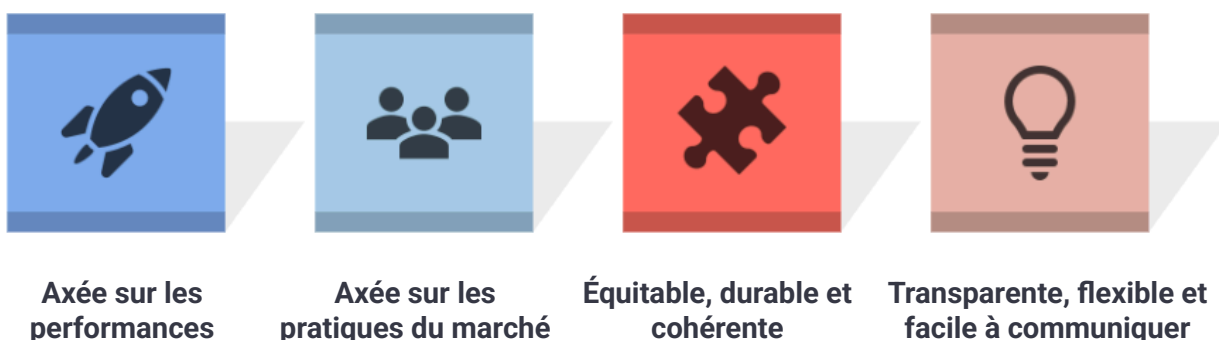
Chez Solvay, nous sommes la chimie essentielle, nous rendons le progrès possible pour des générations. Nous croyons en la science et soutenons l'innovation des processus. Notre parcours, éclairé par les mégatendances auxquelles nous contribuons également, couvre de nombreux secteurs, notamment l'agriculture, 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 :



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.

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 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 :

ACEA	Alfa Laval	Arcadis	Covestro
Drax Group	Evonik	Fuchs	Holcim
IMI	K+S	Kemira	Lanxess
OCI	Saint-Gobain	SSAB	Umicore
Valeo	Wacker Chemie	Weir Group	

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