

**Om tot de Gewone Algemene Vergadering
van dinsdag 13 mei 2025 te worden toegelaten,
moet SOLVAY NV in het bezit zijn van dit bericht van deelneming
uiterlijk op woensdag 7 mei 2025 om 23u59**

BERICHT VAN DEELNEMING

Ik, ondergetekende, (naam, voornaam en adres in te vullen)

Eigenaar van de bovenvermelde aandelen op naam, verklaar aan de voormelde vennootschap mijn voornemen om deel te nemen aan de Gewone Algemene Vergadering die zal worden gehouden op dinsdag 13 mei 2025 om 10u30 uur in Event Lounge, Generaal Wahislaan 16/F, 1030 Brussel, met alle aandelen geregistreerd op mijn naam op de registratiedatum dinsdag 29 april 2025 om middernacht.

Gedaan te _____, op _____ 2025.

Handtekening(en)

SOLVAY NV moet in het bezit zijn van dit bericht van deelneming, volledig ingevuld en ondertekend, uiterlijk op woensdag 7 mei 2025 om 23u59.

Dit document kan worden verstuurd naar Solvay NV:

- hetzij per post naar het volgende adres: Solvay NV, Algemene Vergadering, Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel,
- of per e-mail op het volgende adres: ag.solvay@solvay.com.

VOLMACHT VOOR DE GEWONE ALGEMENE VERGADERING VAN SOLVAY NV OP 13 MEI 2025

Ik, ondergetekende (naam, voornaam en adres in te vullen)

houder van _____ aandelen van Solvay NV, op de registratiedatum, vastgesteld op dinsdag 29 april 2025 om middernacht, verklaar hierbij volmacht te geven aan:

Naam, voornaam:

Adres:

of bij gebrek daaraan, aan Michel Washer (voormalig werknemer van Solvay NV)
elk met het recht van indeplaatsstelling,

om mij te vertegenwoordigen op de Gewone Algemene Vergadering van Solvay NV die zal doorgaan op dinsdag 13 mei 2025 om 10u30 (Belgische tijd) en namens mij te stemmen over alle punten die in de agenda zijn opgenomen.

De gevolmachtigde mag ook alle akten, documenten, notulen, aanwezigheidslijsten en andere documenten met betrekking tot de Gewone Algemene Vergadering ondertekenen en in het algemeen alles doen wat nodig is voor de uitvoering van dit mandaat.

Aandeelhouders rechtspersonen moeten de na(a)m(en), voorna(a)m(en) en hoedanigheid opgeven van de natuurlijke perso(o)n(en) die deze volmacht onderteken(t)(en) in hun naam. Deze natuurlijke perso(o)n(en) verklaart (verklaren) en garandeert (garanderen) hierbij aan Solvay NV volledig bevoegd te zijn om deze volmacht te ondertekenen.

Solvay NV moet uiterlijk op **7 mei 2025 om 23u59** in het bezit zijn van deze volmacht, volledig ingevuld en ondertekend. Bovendien moeten de aandeelhouders de registratieprocedure volgen die in de oproeping tot de Algemene Vergadering wordt beschreven. De volmacht kan verstuurd worden hetzij per post naar de maatschappelijke zetel van de vennootschap: Solvay NV, Algemene Vergadering, Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel, of per e-mail naar ag.solvay@solvay.com.

* * *

Elke volmacht moet nauwkeurige steminstructies bevatten voor elk agendapunt.

Bij ontstentenis van duidelijke instructies voor één of meerdere voorgestelde besluiten of indien de door de aandeelhouder gegeven instructies met betrekking tot de betekenis van de stem niet duidelijk zijn, zal dit worden opgevat als een instructie om vóór het (de) desbetreffende voorgestelde besluit(en) te stemmen.

* * *

Gewone Algemene Vergadering

1. **Jaarverslag voor het boekjaar 2024 (met inbegrip van de Verklaring inzake Corporate Governance)**
2. **Verslag van de commissaris voor het boekjaar 2024**
3. **Mededeling van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar 2024 - Verslag van de commissaris over de geconsolideerde jaarrekening**
4. **Goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2024 – Winstverdeling en vaststelling van het dividend**

Voorstel tot besluit: Om de jaarrekening en de winstverdeling voor het boekjaar 2024 goed te keuren en het bruto dividend per aandeel vast te stellen op 2,43 EUR. Na aftrek van het bruto interim dividend van 0,97 EUR per aandeel, gestort op 22 januari 2025, bedraagt het saldo van het bruto dividend 1,46 EUR per aandeel, uitkeerbaar vanaf 21 mei 2025.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

5. **Kwijting aan de bestuurders voor het boekjaar 2024**

Er wordt voorgesteld kwijting te verlenen aan de bestuurders die gedurende het boekjaar 2024 instonden voor de uitoefening van hun functie tijdens het boekjaar 2024.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

6. **Kwijting aan de commissaris voor het boekjaar 2024**

Voorstel tot besluit: Om kwijting te verlenen aan de bestuurders die gedurende het boekjaar 2024 instonden voor de uitoefening van hun functie tijdens het boekjaar 2024.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

7. **Goedkeuring van het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024**

Voorstel tot besluit: Om het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024 goed te keuren, zoals opgenomen in hoofdstuk 6 van de Verklaring inzake Corporate Governance.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

8. **Remuneratiebeleid**

Voorstel tot besluit: Goedkeuring van het remuneratiebeleid dat is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Het remuneratiebeleid is beschikbaar op de website van de Vennootschap, zoals vermeld in de oproeping tot de Gewone Algemene Vergadering.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

9. **Raad van Bestuur: Hernieuwing van mandaat**

a. **Hernieuwing van mandaat van Dhr. Wolfgang Colberg**

Voorstel tot besluit: Om het mandaat van de heer Wolfgang Colberg als bestuurder te hernieuwen voor een periode van vier jaar, aangezien zijn huidige mandaat verstrijkt aan het einde van deze vergadering. Zijn mandaat zal verstrijken aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering die de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar 2028 zal goedkeuren.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

b. **Bevestiging van Dhr. Wolfgang Colberg als onafhankelijk bestuurder**

Voorstel tot besluit: Erkennen dat de heer Wolfgang Colberg voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria van artikel 7:87 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, van bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code 2020 en aan de Solvay Corporate Governance Charter en hem benoemen als onafhankelijk bestuurder. Overeenkomstig artikel 7:87 §1 al.3 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bevestigt de Raad ook uitdrukkelijk dat hij geen aanwijzingen heeft van enig element dat twijfel zou kunnen doen rijzen over de onafhankelijkheid van deze bestuurder in overeenstemming met de bovenvermelde criteria.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

10. Commissaris

a. Hernieuwing van het mandaat van de commissaris

Voorstel tot besluit: Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en op aanbeveling van de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld om het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België en met ondernemingsnummer 0446.334.711, te vernieuwen als commissaris van de Vennootschap voor een periode van drie jaar. Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van mei 2028. Gedurende deze periode zal EY Bedrijfsrevisoren BV vertegenwoordigd worden door de heer Eric Van Hoof.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

b. Hernieuwing van het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV met betrekking tot de zekerheid van duurzaamheidsinformatie, opgelegd door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Europese Raad inzake duurzaamheidsrapportering (Richtlijn Duurzaamheidsrapportering Ondernemingen)

Voorstel tot besluit: Het mandaat van de commissaris met betrekking tot de assurance van duurzaamheidsinformatie eindigt bij de afsluiting van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en na informatie aan de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België, vertegenwoordigd door de heer Eric Van Hoof, te verlengen met betrekking tot de opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie voor een periode die zal worden afgestemd op het huidige mandaat als commissaris van de statutaire jaarrekening.

De opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie is bepaald door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Raad inzake de publicatie van duurzaamheidsrapportering door ondernemingen (de "Corporate Sustainability Reporting Directive" of "CSRD"), die op 2 december 2024 in Belgisch recht werd omgezet. Deze duurzaamheidsinformatie omvat ook de informatie vereist door artikel 8 van de Europese Verordening (EU) 2020/852 betreffende de totstandbrenging van een kader ter bevordering van duurzame beleggingen (de "EU-Taxonomie").

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

c. Vaststelling van de honoraria van de commissaris

1. Voorstel tot besluit: Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV als commissaris van Solvay NV goed te keuren, die zowel de audit van de statutaire als de geconsolideerde jaarrekening van de Groep omvatten, ten bedrage van 3.550.000 EUR.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

2. Voorstel tot besluit: Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV goed te keuren voor haar opdracht met betrekking tot de assurance van de informatie inzake duurzaamheidsrapportering, overeenkomstig de Richtlijn inzake duurzaamheidsrapportering door bedrijven, ten bedrage van 594.000 EUR.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

11. Diversen

* * *

In het geval dat de aandeelhouders, overeenkomstig artikel 7:130 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, hun recht uitoefenen om agendapunten en voorstellen tot besluit in te dienen, zullen volmachten ingediend voorafgaand aan de publicatie van de aangepaste agenda geldig blijven voor de agendapunten die zij dekken. Solvay NV zal uiterlijk op 28 april 2025 een aangepaste agenda en een aangepast model van de volmacht ter beschikking stellen op haar website (<http://www.solvay.com/en/investors/shareholders-meeting/index.html>) om de aandeelhouders die dit wensen toe te laten specifieke steminstructies te geven met betrekking tot de nieuwe agendapunten en/of nieuwe/alternatieve voorstellen tot besluit.

Indien na de kennisgeving van de volmachten nieuwe/alternatieve voorstellen tot besluit worden ingediend met betrekking tot bestaande agendapunten, zal de gevolmachtigde zich moeten onthouden van de stemming over de nieuwe/alternatieve voorgestelde besluiten. In dat geval zullen de aandeelhouders echter de mogelijkheid hebben om

een nieuwe volmacht aan Solvay NV te bezorgen, met gebruikmaking van het eerder vermelde herziene volmachtformulier in de vorige paragraaf.

BESCHERMING VAN PERSOONSGEGEVENS

Solvay NV is verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens die zij in het kader van de Algemene Vergadering ontvangt van aandeelhouders en gevolmachtigden, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming, met inbegrip van de Europese Verordening 2016/679 van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (GDPR).

Deze persoonsgegevens bestaan voornamelijk uit identificatiegegevens van aandeelhouders, hun vertegenwoordigers of gevolmachtigden, contactgegevens (bv. postadres, telefoonnummer, e-mailadres), aantal en soort aandelen, voornemen om deel te nemen, aanwezigheid op de Algemene Vergadering, gestelde vragen, uitgebrachte stemmen, enz.

Deze gegevens zullen worden gebruikt om de aanwezigheids- en stemprocedure voor de Algemene Vergadering voor te bereiden en te beheren, zoals beschreven in de oproeping, en zullen worden doorgegeven aan derden die de vennootschap voor de bovengenoemde doeleinden bijstaan, in het bijzonder Lumi. Deze verwerking van persoonsgegevens is noodzakelijk om aan de wettelijke verplichtingen van Solvay NV te voldoen. Indien Solvay NV deze persoonsgegevens niet verwerkt, kan ze de betrokken persoon niet toelaten aanwezig of vertegenwoordigd te zijn op de Algemene Vergadering en/of zijn stem als aandeelhouder van Solvay NV te registreren.

Deze informatie zal niet langer worden bewaard dan nodig is voor dezelfde doeleinden, zijnde 10 jaar na de Algemene Vergadering.

Voor meer informatie kunnen aandeelhouders en gevolmachtigden ons "Beleid inzake gegevensbescherming en privacy" raadplegen via de link <https://www.solvay.com/en/information/data-protection-and-privacy-policy.html>.

Zoals uiteengezet in ons bovengenoemde gegevensbeschermingsbeleid, heeft u ook rechten met betrekking tot uw persoonsgegevens in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke voorwaarden en beperkingen, namelijk het recht op toegang tot uw persoonsgegevens, de rectificatie of verwijdering ervan, evenals het recht om de verwerking te beperken, het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking, het recht op gegevensoverdraagbaarheid en het recht om een klacht in te dienen bij de bevoegde toezichhoudende autoriteit - in België de Gegevensbeschermingsautoriteit).

U kunt uw hierboven vermelde rechten uitoefenen door contact op te nemen met de Corporate Secretaris van Solvay bij Solvay NV, Ransbeekstraat 310 - 1120 Brussel (België) (e-mail: ag.solvay@solvay.com).

Gedaan te

, op

2025.

Handtekening

FORMULIER VOOR STEMMING PER BRIEF

Ik, ondergetekende, _____

Aandeelhouders rechtspersonen moeten de na(a)m(en), voorna(a)m(en) en hoedanigheid opgeven van de natuurlijke perso(o)n(en) die dit formulier voor stemming per brief ondertekenen in hun naam. Als de ondergetekende geen natuurlijke persoon is die dit formulier voor stemming per brief ondertekent voor zichzelf, dan verklaart en garandeert de ondertekenaar hierbij aan Solvay NV volledig bevoegd te zijn om dit formulier voor stemming per brief te ondertekenen namens de ondergetekende.

houder van:

_____ aandelen op naam,

_____ gedematerialiseerde aandelen,

op de registratiedatum, van Solvay NV, waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd te Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel,

oefen mijn stemrecht op de volgende manier uit over de punten op de agenda van de Gewone Algemene Vergadering van Solvay NV die zal doorgaan op dinsdag 13 mei 2025 om 10u30 (Belgische tijd) op Event Lounge, Generaal Wahislaan 16/F, 1030 Brussel.

De onderhavige stemming is eveneens geldig voor iedere Algemene Vergadering die bijeengeroepen zal worden met dezelfde agenda op voorwaarde dat de aandeelhouder de procedures naleeft voor registratie en bevestiging die voorzien zijn voor de voornoemde Vergadering.

Gewone Algemene Vergadering

1. **Jaarverslag voor het boekjaar 2024 (met inbegrip van de Verklaring inzake Corporate Governance)**
2. **Verslag van de commissaris voor het boekjaar 2024**
3. **Mededeling van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar 2024 - Verslag van de commissaris over de geconsolideerde jaarrekening**
4. **Goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2024 – Winstverdeling en vaststelling van het dividend**

Voorstel tot besluit: Om de jaarrekening en de winstverdeling voor het boekjaar 2024 goed te keuren en het bruto dividend per aandeel vast te stellen op 2,43 EUR. Na aftrek van het bruto interim dividend van 0,97 EUR per aandeel, gestort op 22 januari 2025, bedraagt het saldo van het bruto dividend 1,46 EUR per aandeel, uitkeerbaar vanaf 21 mei 2025.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

5. **Kwijting aan de bestuurders voor het boekjaar 2024**

Voorstel tot besluit: Om kwijting te verlenen aan de bestuurders die gedurende het boekjaar 2024 instonden voor de uitoefening van hun functie tijdens het boekjaar 2024.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

6. **Kwijting aan de commissaris voor het boekjaar 2024**

Voorstel tot besluit: Om kwijting te verlenen aan de commissaris die gedurende het boekjaar 2024 instond voor de uitoefening van zijn functie tijdens het boekjaar 2024.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

7. Goedkeuring van het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024

Voorstel tot besluit: Om het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024 goed te keuren, zoals opgenomen in hoofdstuk 6 van de Verklaring inzake Corporate Governance.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

8. Remuneratiebeleid

Voorstel tot besluit: Goedkeuring van het remuneratiebeleid dat is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Het remuneratiebeleid is beschikbaar op de website van de Vennootschap, zoals vermeld in de oproeping tot de Gewone Algemene Vergadering.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

9. Raad van Bestuur: Hernieuwing van mandaat

a. Hernieuwing van mandaat van Dhr. Wolfgang Colberg

Voorstel tot besluit: Om het mandaat van de heer Wolfgang Colberg als bestuurder te hernieuwen voor een periode van vier jaar, aangezien zijn huidige mandaat verstrijkt aan het einde van deze vergadering. Zijn mandaat zal verstrijken aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering die de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar 2028 zal goedkeuren.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

b. Bevestiging van Dhr. Wolfgang Colberg als onafhankelijk bestuurder

Voorstel tot besluit: Erkennen dat de heer Wolfgang Colberg voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria van artikel 7:87 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, van bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code 2020 en aan de Solvay Corporate Governance Charter en hem benoemen als onafhankelijk bestuurder. Overeenkomstig artikel 7:87 §1 al.3 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bevestigt de Raad ook uitdrukkelijk dat hij geen aanwijzingen heeft van enig element dat twijfel zou kunnen doen rijzen over de onafhankelijkheid van deze bestuurder in overeenstemming met de bovenvermelde criteria.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

10. Commissaris

a. Hernieuwing van het mandaat van de commissaris

Voorstel tot besluit: Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en op aanbeveling van de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld om het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België en met ondernemingsnummer 0446.334.711, te vernieuwen als commissaris van de Vennootschap voor een periode van drie jaar. Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van mei 2028. Gedurende deze periode zal EY Bedrijfsrevisoren BV vertegenwoordigd worden door de heer Eric Van Hoof.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

b. Hernieuwing van het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV met betrekking tot de assurance van duurzaamheidsinformatie, opgelegd door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Europese Raad inzake duurzaamheidsrapportering (Richtlijn Duurzaamheidsrapportering Ondernemingen)

Voorstel tot besluit: Het mandaat van de commissaris met betrekking tot de assurance van duurzaamheidsinformatie eindigt bij de afsluiting van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en na informatie aan de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België, vertegenwoordigd door de heer Eric Van Hoof, te verlengen met betrekking tot de opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie voor een periode die zal worden afgestemd op het huidige mandaat als commissaris van de statutaire jaarrekening.

De opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie is bepaald door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Raad inzake de publicatie van duurzaamheidsrapportering door ondernemingen (de "Corporate Sustainability Reporting Directive" of

"CSRD"), die op 2 december 2024 in Belgisch recht werd omgezet. Deze duurzaamheidsinformatie omvat ook de informatie vereist door artikel 8 van de Europese Verordening (EU) 2020/852 betreffende de totstandbrenging van een kader ter bevordering van duurzame beleggingen (de "EU-Taxonomie").

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

c. Vaststelling van de honoraria van de commissaris

1. Voorstel tot besluit: Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV als commissaris van Solvay NV goed te keuren, die zowel de audit van de statutaire als de geconsolideerde jaarrekening van de Groep omvatten, ten bedrage van 3.550.000 EUR.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

2. Voorstel tot besluit: Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV goed te keuren voor haar opdracht met betrekking tot de assurance van de informatie inzake duurzaamheidsrapportering, overeenkomstig de Richtlijn inzake duurzaamheidsrapportering door bedrijven, ten bedrage van 594.000 EUR.

VOOR ☐ TEGEN ☐ ONTHOUDING ☐

11. Diversen

Gegevensbescherming

Solvay is verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens die zij in het kader van de Vergadering ontvangt van aandeelhouders, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming.

Dergelijke gegevens zullen worden gebruikt voor de analyse en het beheer van de aanwezigheids- en stemprocedure met betrekking tot de Vergadering, zoals uiteengezet in deze oproeping, en zullen worden overgedragen aan derden die de Vennootschap bijstaan voor de bovengenoemde doeleinden. Deze informatie wordt niet langer bewaard dan nodig is voor deze doeleinden. Aandeelhouders kunnen het "Beleid inzake gegevensbescherming en privacy" raadplegen via de link <https://www.solvay.com/en/information/data-protection-and-privacy-policy.html>. Ze kunnen toegang tot hun gegevens en de eventuele wijziging ervan vragen door contact op te nemen met de Corporate Secretaris van Solvay bij Solvay NV, Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel (België) (e-mail: ag.solvay@solvay.com).

Dit formulier wordt **in zijn geheel** als nietig beschouwd indien de aandeelhouder zijn/haar keuze inzake één of meerdere punten op de agenda van de Algemene Vergadering hierboven niet heeft aangegeven.

Aandeelhouders die hun stem hebben uitgebracht door het onderhavig formulier geldig terug te sturen naar de Vennootschap zullen niet langer gerechtigd zijn om te stemmen per volmacht op de Algemene Vergadering voor het aantal stemmen dat reeds werd uitgebracht.

Aandeelhouders die wensen te stemmen per brief dienen de praktische formaliteiten na te leven. Solvay NV moet **uiterlijk op 7 mei 2025 om 23u59** in het bezit zijn van dit formulier, **volledig ingevuld en ondertekend**. Alle praktische formaliteiten worden uiteengezet in de oproeping tot de Gewone Algemene Vergadering.

Dit formulier kan worden toegestuurd hetzij via de post naar de zetel: Solvay NV, Algemene Vergadering, Ransbeekstraat 310 te 1120 Brussel, hetzij door een e-mail te versturen naar: ag.solvay@solvay.com. In het geval van een elektronische versturing moet een gescande of een gefotografeerde kopie van het ingevulde en ondertekende formulier opgestuurd worden naar de Vennootschap.

Ondertekend te _____, op _____ 2025.

Handtekening(en)



SOLVAY NV
RPR 0403091220
GEWONE ALGEMENE AANDEELHOUDERS VERGADERING
13 mei 2025 om 10u30
Event Lounge, Generaal Wahislaan 16/F, 1030 Brussel

TOELICHTING

Deze nota is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:129 §3, 4° van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en bevat een toelichting over de betekenis van elk agendapunt van de Gewone Algemene Aandeelhouders Vergadering.

Voor verdere informatie betreffende de Gewone Algemene Vergadering en de toepasselijke formaliteiten, verwijzen we naar de oproeping gepubliceerd op de website van Solvay.

1. Jaarverslag voor het boekjaar 2024 (met inbegrip van de Verklaring inzake Corporate Governance)

De Raad van Bestuur heeft een jaarverslag opgesteld voor het boekjaar 2024, met inbegrip van de Verklaring inzake Corporate Governance, die alle door de wet vereiste vermeldingen bevat.

Het jaarverslag van de Raad van Bestuur is beschikbaar op de website van Solvay, werd overgemaakt aan de aandeelhouders op naam en is eveneens op verzoek verkrijgbaar.

Dit punt is slechts opgenomen voor communicatiedoeleinden en vereist niet dat een besluit wordt aangenomen.

2. Verslag van de commissaris voor het boekjaar 2024

De commissaris heeft zijn verslag zonder voorbehoud opgesteld.

Het verslag van de commissaris is beschikbaar op de website van Solvay. Het werd overgemaakt aan de aandeelhouders op naam en is eveneens op verzoek verkrijgbaar.

Dit punt is slechts opgenomen voor informatiedoeleinden en vereist niet dat een besluit wordt aangenomen.

3. Mededeling van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar 2024 – Verslag van de commissaris over de geconsolideerde jaarrekening

De geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar 2024 werd gecontroleerd en goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De commissaris heeft zijn verslag zonder voorbehoud opgesteld.

Deze documenten zijn beschikbaar op de website van Solvay en zijn eveneens op verzoek verkrijgbaar.

Dit punt is slechts opgenomen voor communicatiedoeleinden en vereist niet dat een besluit wordt aangenomen.

4. Goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2024 – Winstverdeling en vaststelling van het dividend

Er wordt voorgesteld om de jaarrekening voor het boekjaar 2024 goed te keuren, de winst voor het boekjaar 2024 toe te wijzen en het bruto dividend per aandeel vast te stellen op 2,43 EUR, wat betekent dat, na aftrek van het bruto interim dividend van 0,97 EUR per aandeel gestort op 22 januari 2025, het saldo van het bruto dividend 1,46 EUR per aandeel zal bedragen, uitkeerbaar vanaf 21 mei 2025.

De jaarrekening voor 2024 is beschikbaar op de website van Solvay. Ze werd overgemaakt aan de aandeelhouders op naam en is eveneens op verzoek verkrijgbaar.

Het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen vereist dat de Gewone Algemene Vergadering elk jaar beslist over de goedkeuring van de jaarrekening, alsook over de winstverdeling en de vaststelling van het dividend.

5. Kwijting aan de bestuurders voor het boekjaar 2024

Er wordt voorgesteld om kwijting te verlenen aan de bestuurders die gedurende het boekjaar 2024 instonden voor de uitoefening van hun functie tijdens het boekjaar 2024.

In overeenstemming met het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, moet de Gewone Algemene Vergadering elk jaar, na de goedkeuring van de jaarrekening, bij bijzondere stemming beslissen over de kwijting aan de bestuurders.

6. Kwijting aan de commissaris voor het boekjaar 2024

Er wordt voorgesteld om kwijting te verlenen aan de commissaris die gedurende het boekjaar 2024 instond voor de uitoefening van zijn functie tijdens het boekjaar 2024.

In overeenstemming met het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen moet de Gewone Algemene Vergadering, na de goedkeuring van de jaarrekening, bij bijzondere stemming beslissen over de kwijting aan de commissaris.

7. Goedkeuring van het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024

Er wordt voorgesteld om het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2024, zoals opgenomen in hoofdstuk 6 van de Verklaring inzake Corporate Governance, goed te keuren.

Het verslag maakt op transparante wijze bekend hoe het momenteel geldende remuneratiebeleid door de Raad van Bestuur is toegepast.

Het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen vereist dat de Gewone Algemene Vergadering elk jaar beslist over de goedkeuring van het remuneratieverslag. Dit verslag omvat informatie over de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité.

8. Remuneratiebeleid

Op aanbeveling van het Remuneratiecomité, stelt de Raad van Bestuur aan de Gewone Algemene Vergadering voor om het remuneratiebeleid, dat is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, goed te keuren. Het remuneratiebeleid is beschikbaar op de website van de Vennootschap, zoals vermeld in de oproep voor de Gewone Algemene Vergadering.

Het Remuneratiecomité heeft, samen met de volledige Raad van Bestuur, een grondige herziening van het remuneratiebeleid uitgevoerd. Deze herziening legde een sterke nadruk op de input van belanghebbenden, beginnend met een gedetailleerde beoordeling van het beleid en stemgedrag van institutionele beleggers, gevolgd door meerdere gespreksrondes met stemadviesbureaus en sociale partners gedurende 2024 en begin 2025.

Als resultaat werden verschillende belangrijke verbeteringen doorgevoerd, waaronder:

- Grotere transparantie door de openbaarmaking van specifieke prestatie maatstaven en hun gewicht op de korte- en langetermijnincentives van de CEO en het Executive Leadership Team (ELT) in het jaarverslag.
- Afstappen van het vaststellen van jaarlijkse doelstellingen voor de langetermijnincentives en overgaan, naar het vaststellen van doelstellingen die aan het einde van het derde jaar worden gemeten.
- Een verfijnde Total Shareholder Return (TSR)-modifier, nu vergeleken met de STOXX Europe 600 Chemicals-index voor verbeterde transparantie en relevantie.
- Een herziene afwijkingsclausule om de discretionaire bevoegdheid van de Raad van Bestuur beter te definiëren en te begeleiden.

9. Raad van Bestuur: Hernieuwing van mandaat

a. Hernieuwing van mandaat van Dhr. Wolfgang Colberg

Het mandaat van de heer Wolfgang Colberg verstrijkt aan het einde van deze vergadering. Er wordt voorgesteld om zijn mandaat als bestuurder te hernieuwen voor een periode van vier jaar, die zal verstrijken op het einde van de Gewone Algemene Vergadering die de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar 2028 zal goedkeuren.

b. Bevestiging van Dhr. Wolfgang Colberg als onafhankelijk bestuurder

De herbenoeming van de heer Wolfgang Colberg als onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder wordt voorgesteld na een grondige evaluatie van zijn voortdurende afstemming op de strategische behoeften van de Raad van Bestuur. De Raad heeft vastgesteld dat de heer Colberg voldoet aan de toepasselijke onafhankelijkheidscriteria en, als Voorzitter van het Remuneratiecomité en lid van de Audit- en Risico-, Financieel- en Benoemingscomités, heeft de heer Colberg een sleutelrol gespeeld in het toezicht op de lancering van Solvay als een zelfstandig bedrijf na de afsplitsing. Hij heeft een achtergrond in financiën, de chemische industrie, industriële activiteiten en menselijk kapitaal-domeinen die bijdragen aan de ontwikkeling van Solvay. Het curriculum vitae van de heer Colberg is beschikbaar op de website van Solvay

10. Commissaris

a. Hernieuwing van het mandaat van de commissaris

Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en op aanbeveling van de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld om het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België en met ondernemingsnummer 0446.334.711, te vernieuwen als commissaris van de Vennootschap voor een periode van drie jaar. Het mandaat van de commissaris eindigt bij het afsluiten van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van mei 2028. Gedurende deze periode zal EY Bedrijfsrevisoren BV vertegenwoordigd worden door de heer Eric Van Hoof.

b. Hernieuwing van het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV met betrekking tot de assurance van duurzaamheidsinformatie, opgelegd door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Europese Raad inzake duurzaamheidsrapportering (Richtlijn Duurzaamheidsrapportering Ondernemingen)

Het mandaat van de commissaris met betrekking tot de assurance van duurzaamheidsinformatie eindigt bij de afsluiting van deze vergadering. Op voorstel van de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het Audit- en Risicocomité en na informatie aan de Ondernemingsraad, wordt voorgesteld het mandaat van EY Bedrijfsrevisoren BV, met zetel te Kouterveldstraat 7b, 1831 Diegem, België, vertegenwoordigd door de heer Eric Van Hoof, te verlengen met betrekking tot de opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie voor een periode die zal worden afgestemd op het huidige mandaat als commissaris van de statutaire jaarrekening.

De opdracht tot assurance van duurzaamheidsinformatie is bepaald door de Europese Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022 van het Europees Parlement en de Raad inzake de publicatie van duurzaamheidsrapportering door ondernemingen (de "Corporate Sustainability Reporting Directive" of "CSRD"), die op 2 december 2024 in Belgisch recht werd omgezet. Deze duurzaamheidsinformatie omvat ook de informatie vereist door artikel 8 van de Europese Verordening (EU) 2020/852 betreffende de totstandbrenging van een kader ter bevordering van duurzame beleggingen (de "EU-Taxonomie").

c. Vaststelling van de honoraria van de commissaris

1. Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV als commissaris van Solvay NV goed te keuren, die zowel de



audit van de statutaire als de geconsolideerde jaarrekening van de Groep omvatten, ten bedrage van 3.550.000 EUR.

2. Aan de vergadering wordt voorgesteld om de jaarlijkse honoraria van EY Bedrijfsrevisoren BV goed te keuren voor haar opdracht met betrekking tot de assurance van de informatie inzake duurzaamheidsrapportering, overeenkomstig de Richtlijn inzake duurzaamheidsrapportering door bedrijven, ten bedrage van 594.000 EUR.

11. Diversen

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:



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:

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	

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
Raad van bestuur	Retainer (voorzitter)	275.000
	Retainer (vice-voorzitter)	95.000
	Retainer (lid)	67.000
	Zitpenning	2.000
Audit- en risicocomité	Retainer (voorzitter)	18.000
	Retainer (lid)	8.000
	Zitpenning (voorzitter)	2.000
	Zitpenning (lid)	2.000
Ander comité	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 metrieke, 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 belooft 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