

Politique de rémunération de Solvac

1. Principes

Conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations, la présente Politique de rémunération a été établie par le Conseil d'administration de Solvac et est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale ordinaire du 13 mai 2025.

Cette politique est adaptée au fait que la société Solvac est une holding sans activité commerciale et dont la structure de gouvernance et de gestion est fort simple. Les rémunérations sont transparentes et personnalisées.

La société n'a par ailleurs pas de comité de rémunération, bénéficiant de l'exemption prévue par l'article 7:100, §4 du Code des sociétés et des associations, de sorte que les fonctions dévolues à ce comité sont exercées par le Conseil d'administration.

Les Administrateurs sont nommés en principe pour une durée de quatre ans par l'Assemblée Générale des actionnaires. Ils sont non-exécutifs. Conformément à l'article 7:85 §3 du Code des sociétés et des associations, l'Assemblée Générale peut mettre un terme à tout moment, avec effet immédiat et sans motif au mandat de chaque Administrateur.

Le seul dirigeant exécutif de la société est son Directeur. Le Service Actionnaires comprend trois personnes.

2. Processus décisionnel et conflit d'intérêts

Le Conseil d'administration établit la Politique de rémunération en tenant compte de l'objet et de l'intérêt social de la société.

Toute modification significative de cette politique doit être soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale. En tout état de cause, elle fait l'objet d'un vote au moins tous les quatre ans.

La mise en œuvre de la Politique de rémunération est détaillée dans le Rapport de Rémunération, intégré à la Déclaration de Gouvernance du Rapport Annuel de la société.

Conformément au point 4. de la Politique de rémunération, les Administrateurs perçoivent des jetons de présence, dont le montant est fixé par l'Assemblée Générale, garantissant ainsi l'absence de conflits d'intérêts. Les Administrateurs exerçant des missions spécifiques au sein de comités spécialisés, établis par le Conseil d'administration, conformément au principe 4.1 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 pourront percevoir une rémunération spécifique liées à ces missions. La soumission de cette politique à l'approbation de l'Assemblée Générale constitue, en elle-même, une mesure légale préventive contre tout risque de conflit d'intérêts.

3. Modifications importantes

Les principaux ajustements apportés à la Politique de rémunération de 2022 sont les suivants :

- Rémunération des Administrateurs membres du Comité de Pilotage ;
- Bonus exceptionnel du Directeur ;
- Procédure de dérogation à la Politique de rémunération.

4. Rémunération des membres du Conseil d'administration

La rémunération des Administrateurs et du Président de Solvac consiste en l'octroi de jetons de présence. Ceux-ci ont été fixés pour une durée indéterminée par l'Assemblée Générale ordinaire de Solvac tenue en mai 2013. L'Assemblée Générale ordinaire du 10 mai 2022 a approuvé la résolution (prise en décembre 2021) de majorer les jetons de présence des Administrateurs.

En outre, les Administrateurs exerçant des missions spécifiques, au sein de comités spécialisés établis par le Conseil d'administration, conformément au principe 4.1 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, pourront percevoir une rémunération spécifique, en surplus des jetons de présence, sous la forme et dans les conditions énumérées au point 6. de la présente Politique de rémunération.

Les montants bruts de la rémunération sont communiqués dans le Rapport de rémunération inclus dans la Déclaration de Gouvernance du Rapport Annuel de Solvac.

Les Administrateurs ne perçoivent aucune autre forme de rémunération et notamment aucune rémunération variable liée aux résultats ou à d'autres critères de performance ni d'indemnité de départ, ni de rémunération sous forme d'options, bonus, primes ou d'actions.

Les Administrateurs se trouvant à l'étranger reçoivent un défraiement pour leurs frais de déplacement pour les réunions du Conseil d'administration.

Les membres honoraires ne reçoivent aucune rémunération.

Solvac a par ailleurs souscrit une politique d'assurance usuelle (Directors & Officers Liability Insurance) couvrant les activités des Administrateurs dans l'exercice de leur fonction.

5. Rémunération des membres du Comité d'Audit et de Nomination

L'assemblée générale ordinaire du 10 mai 2022 a approuvé la résolution d'octroyer des jetons de présence aux membres du Comité d'Audit et de Nomination.

6. Rémunération du Comité de Pilotage

Selon le principe 4.1 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, le Conseil d'administration peut établir des comités spécialisés pour l'éclairer dans ses décisions, tout en conservant la responsabilité collective de celles-ci. Le principe 4.2 précise que la formulation de la stratégie reste une prérogative exclusive du Conseil, qui ne peut déléguer cette tâche à un comité permanent.

Conformément auxdits principes, le Conseil d'administration a mis en place le 1 mai 2025 un comité temporaire dénommé "Comité de Pilotage", composé initialement du Président du Conseil d'administration et de quatre Administrateurs. Le Directeur/Secrétaire Général participe aux réunions du comité et en assurera notamment la fonction de secrétaire. Un Administrateur membre du Comité de Pilotage exercera la présidence et portera le titre *d'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie*. En fonction des besoins et de la charge de travail du comité, le Conseil d'administration pourra décider de modifier la composition du comité.

Ce comité a pour mission de réfléchir à la stratégie de Solvac et à son évolution nécessaire suite à la scission de Solvac en deux entités distinctes. Il accompagne également tous les projets à enjeux significatifs ou à long terme de la société. A ce titre, le Comité de pilotage propose des orientations, des objectifs et des options. Il

fait des recommandations au Conseil d'administration dont il planifie et prépare les débats et décisions. Le Comité de Pilotage se réunit au minimum avant chaque Conseil d'administration.

L'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie :

- mène un travail substantiel de réflexion, d'analyse et d'anticipation des évolutions des enjeux et défis de Solvac, et de rassemblement des parties prenantes autour de ceux-ci,
- élabore des options et orientations relatives à la stratégie et à la transformation de la société, ainsi qu'aux projets à enjeux significatifs. Après décisions par le conseil d'administration, il en supervise la mise en œuvre avec le Directeur,
- définit l'ordre du jour du Comité de Pilotage, en prépare et anime les réunions, les préside, en assure le suivi et est l'interlocuteur privilégié du Conseil d'administration et du Directeur dans le cadre des missions du Comité de Pilotage,
- fait rapport à chaque réunion du Conseil sur le déroulement des travaux et de l'exécution des missions du Comité.

Son rôle actif et déterminant dans le positionnement de l'entreprise place l'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie au cœur de tous les projets importants de Solvac. Il rencontre à cette fin de manière hebdomadaire le Président du Conseil et le Directeur.

Le Conseil d'administration dissoudra le Comité de Pilotage lorsque les recommandations et ajustements préconisés par ce dernier, et validés par le Conseil d'administration, auront été intégrés à la stratégie et à la gouvernance de la société.

S'agissant de la rémunération des membres du Comité de Pilotage, le Président de Solvac et le Directeur n'en perçoivent aucune pour leur participation.

L'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie bénéficiera d'une rémunération alignée sur la charge de travail attendue, laquelle pourrait atteindre un mi-temps, et sera fixée conformément à des standards de marché usuels pour ce type de rôle, étant entendu que sa rémunération ne pourra pas excéder un montant brut de 135.000,00 EUR HTVA pour l'équivalent d'un mi-temps. La rémunération proposée se justifie par la prise de responsabilités, l'engagement et l'expertise de l'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie. Solvac a fait le choix de confier ces missions à un Administrateur du Conseil disposant de toutes les compétences requises pour assumer ce rôle afin d'éviter de recourir à un prestataire externe tout en assurant une meilleure cohérence avec les travaux du Conseil d'administration, la confidentialité et une plus grande considération des enjeux propres à Solvac et à ses actionnaires.

Les autres Administrateurs membres du Comité de Pilotage percevront des jetons de présence dont le montant brut est fixé à 750,00 EUR par réunion.

La rémunération de l'Administrateur en charge du déploiement de la stratégie s'appliquera rétroactivement à compter de l'approbation de la présente Politique de rémunération, soumise au vote de l'Assemblée Générale Ordinaire du 13 mai 2025.

7. Rémunération du Directeur

Les fonctions de Direction et Secrétariat Général sont remplies par une société prestataire de services dont le représentant alloue un mi-temps annuel à l'exercice de ces fonctions. La convention de services est conclue pour une période indéterminée et peut être résiliée moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à la convention de prestations de services conclue entre la société et le prestataire de service, les prestations du Directeur et Secrétaire Général sont rémunérées par un montant forfaitaire facturé par la

société prestataire de service. Le montant de la rémunération est communiqué dans le Rapport de Rémunération inclus dans la déclaration de Gouvernance du Rapport Annuel de Solvac.

Le Directeur ne perçoit aucune autre forme de rémunération et notamment aucune rémunération liée aux résultats ou à d'autres critères de performance ni de rémunération sous forme d'options, bonus, primes ou d'actions et ne bénéficie pas de régime de retraite complémentaire. Toutefois, il peut être dérogé à ce qui précède lorsque, à la suite de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration décide d'octroyer un bonus au Directeur dans l'objectif de garantir les intérêts et la pérennité à long terme de la société. Dans un tel cas, le bonus octroyé sera détaillé dans le Rapport de Rémunération soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale. Ce bonus prend la forme d'un versement unique.

La politique d'assurances D&O souscrite par la société couvre également le Directeur.

8. Procédure de dérogation à la Politique de rémunération

Conformément à l'article 7:89/1, § 5 du Code des sociétés et des associations, Solvac peut déroger temporairement à la Politique de rémunération dans les circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'une dérogation est envisagée, le Conseil d'administration doit justifier de manière claire et transparente dans le rapport de rémunération les circonstances exceptionnelles qui motivent cette dérogation, et démontrer que celle-ci est nécessaire pour servir les intérêts à long terme de Solvac. Cette justification doit être fondée sur des éléments factuels et documentés, et la dérogation doit rester proportionnée à la situation qui la motive.

La dérogation devra également être en conformité avec les exigences légales et réglementaires applicables. Solvac veillera à ce que les dérogations temporaires ne portent pas atteinte à l'image et à la réputation de Solvac.

Les circonstances exceptionnelles pouvant justifier une dérogation à la Politique de rémunération incluent, sans s'y limiter, des changements organisationnels majeurs (fusion, acquisition, scission, réorganisation), des pressions économiques imprévues (crise financière, économique ou sanitaire), des difficultés à attirer ou retenir des talents clés, ainsi que des évolutions législatives ou réglementaires, nécessitant des ajustements temporaires, pouvant entraîner l'octroi de rémunérations exceptionnelles aux Administrateurs pour faire face à des défis spécifiques.
