



### Informations sur la Rémunération de M. Paul Boudre en tant que DG, et de M. Pierre Barnabé en tant que futur DG

Suite à l'annonce du 19 janvier 2022 concernant le départ de Paul Boudre de la fonction de Directeur Général de Soitec à l'issue de l'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 26 juillet 2022, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes les 8 juin et 11 juin 2022 concernant la rémunération de M. Boudre au titre de l'exercice 2020-2021, et de MM Boudre et Barnabé au titre de l'exercice 2021-2022, en ligne avec la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 28 juillet 2021 et conformément à l'article L. 20-10-8 du Code de commerce.

Conformément aux articles L22-10-9 I et L22 -10-34 I du Code de commerce, les décisions requises y afférentes devant être soumises à l'approbation des actionnaires de Soitec sont proposées dans les 18<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup>, 20<sup>ième</sup>, 21<sup>ème</sup> et 23<sup>ème</sup> résolutions de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022.

#### Paul Boudre

Le Conseil a décidé à l'unanimité (à l'exception de M. Boudre, qui n'a pas participé à la délibération) que :

#### *Rémunération Variable pour l'exercice 2022*

Le niveau des objectifs atteints en matière de rémunération variable pour l'exercice 2022 est évalué comme suit :

| Type d'objectif                    | Description  | Pondération           | % Maximum en cas de sur-performance | % Réalisé |
|------------------------------------|--|-----------------------|-------------------------------------|-----------|
| <b>I. OBJECTIFS FINANCIERS</b>     | 1. Niveau du chiffre d'affaires (en KUSD)  | 1 011                 | 30%                                 | 25%       |
|                                    | 2. Niveau de l'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en € à taux de change constant)                | 35,8%                 | 30%                                 | 30%       |
|                                    | 3. Niveau de la trésorerie d'exploitation (en millions)  | 255                   | 30%                                 | 30%       |
| <b>II. INNOVATION ET STRATÉGIE</b> | 7 étapes   | Partiellement Réalisé | 47%                                 | 35%       |
| <b>ESG SOCIAL ET GOUVERNANCE</b>   | Différences salariales, accès à la formation, à la promotion et à l'amélioration de l'indice d'égalité H/F | Partiellement Réalisé | 10.5%                               | 8%        |

|                          |  |         |             |               |
|--------------------------|--|---------|-------------|---------------|
| <b>ESG ENVIRONNEMENT</b> | Validation de la trajectoire par le SBTi et feuille de route climatique CY21 conforme à la trajectoire | Réalisé | 2,5%        | 2,5%          |
| <b>TOTAL</b>             |  |         | <b>150%</b> | <b>130,5%</b> |

Sur ces bases, le montant brut de la prime payable est de 717 750 €. Le paiement sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle de la Société qui se tiendra le 26 juillet 2022 selon les procédures légales applicables.

#### *Rémunération Fixe et Variable pour l'exercice 2023*

M. Boudre sera éligible à une rémunération fixe et variable pour l'exercice FY23 comme suit :

- Le montant fixe de la rémunération est calculé au prorata temporis à 1/3 du montant annuel complet de 550 000 €.
- Pour les besoins de la détermination du montant du bonus, la rémunération de base sera déterminée au prorata temporis, sur la base d'un montant en année pleine de 550 000 € et d'1/3 d'une année de présence effective.
- Les conditions de performance seront :
  - Pour un montant égal à 60% (si les objectifs sont atteints) et jusqu'à 90 % (si les objectifs de sur-performance sont atteints) de la base : mêmes objectifs financiers et même calendrier que ceux appliqués au nouveau DG pour l'ensemble de l'année fiscale 2023 (ces critères étant exposés ci-dessous concernant P. Barnabe) ;
  - Pour un montant égal à 40% (si les objectifs sont atteints) et jusqu'à 60% (si les objectifs de sur-performance sont atteints) de la base :
    - Conclusion de deux contrats stratégiques : 10% (si les objectifs sont atteints) chacun ou 15% (si les objectifs de sur-performance sont atteints) ;
    - Transition fluide de la succession au nouveau DG jusqu'à l'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 26 juillet 2022 : 20 % (si les objectifs sont atteints) ou jusqu'à 30% (si les objectifs de sur-performance sont atteints).

Comme pour le bonus de Pierre Barnabé pour l'exercice 2023, une augmentation de 10% sera appliquée en cas d'amélioration des notations ESG sur l'année.

Le paiement est soumis à l'approbation préalable de la politique de rémunération de la Société concernant M. Boudre lors de l'assemblée générale annuelle de la Société qui se tiendra le 26 juillet 2022 en vertu des procédures applicables de vote *say on pay ex ante*, et à l'approbation préalable de l'assemblée générale annuelle de la Société qui se tiendra en 2023 en vertu des procédures de vote *ex post* applicables au *say-on-pay*.

#### *Rémunération à long terme Onyx*

En ce qui concerne les 2/3 (5 493 actions) d'actions non acquises relevant du plan d'actions gratuites Onyx 2024, la politique de rémunération de la Société, approuvée par les actionnaires de la Société lors de l'assemblée générale du 28 juillet 2021, prévoit qu'en cas de départ à la retraite avec un taux plein, les actions de performance du Directeur Général seront acquises au prorata temporis et que, le cas échéant, le Conseil d'Administration pourra renoncer à la condition de présence sur la base d'une décision motivée. Le Conseil a évalué la contribution de M. Boudre au Plan Stratégique en cours sur

lequel les conditions de performance du plan sont basées et a décidé de renoncer à la condition de présence après la fin du mandat de M. Boudre le 26 juillet 2022, rendant les actions acquises disponibles le 2 août 2024, sous réserve du taux de réalisation des conditions de performance fixées dans le plan et étant entendu qu'il part à la retraite à taux plein après la fin de son mandat de Directeur Général.

Le Conseil d'Administration a noté que M. Boudre continuera à coopérer avec le Conseil d'Administration et le nouveau Directeur Général jusqu'à l'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 26 juillet 2022 et qu'il continuera à soutenir les intérêts de la Société.

Compte tenu de l'intention de M. Boudre de faire valoir ses droits à la retraite, conformément à l'article R.22-10-14 III du Code de commerce, aucun versement ne sera effectué au titre de l'obligation de non-concurrence de fin de mandat.

Compte tenu de la fin du mandat de M. Paul Boudre et de son intention de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, et conformément aux recommandations de l'article 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration a décidé de ne proposer aucune indemnité de fin de mandat ou autre règlement.

Il est à noter que pour les plans d'actions Onyx 23 et Topaz, M. Boudre aura rempli les conditions de présence pour la durée des deux plans, telles que décrites à la page 174 du Document de Référence Universel 2020-2021 de Soitec (retraite à taux plein pour la dernière tranche du plan d'actions gratuites Onyx 2023, comme prévu pour tous les mandataires sociaux et salariés et dans les 12 mois suivant la date de la condition de présence pour le plan de co-investissement Topaz PS2).

### **Pierre Barnabé**

Comme précédemment annoncé et publié le 4 avril 2021, à sa prise de fonction en tant que DG à l'issue de l'Assemblée Générale Annuelle des actionnaires qui se tiendra le 26 juillet 2022, Pierre Barnabé sera éligible à une rémunération variable à court terme. Les critères de performance pour cette rémunération variable seront les suivants ;

| Objectifs :  | Pondération                           | Sur-performance                      |
|--|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>I. Objectifs financiers</b><br>Dont :<br>a. Chiffre d'affaires<br>b. EBITDA<br>c. Flux de Trésorerie d'Exploitation | 60%<br><br>a. 20%<br>b. 20%<br>c. 20% | 90%<br><br>a.30%<br>b.30%<br>c.30%   |
| <b>II. Objectifs stratégiques</b><br>Dont :<br>a. Innovation<br>b. Stratégie<br>c. ESG                                 | 40%<br><br>a. 30%<br>b. 3%<br>c. 7%   | 60%<br><br>a. 45%<br>b. 5%<br>c. 10% |

La somme totale des réalisations sera multipliée par 1,1 en cas d'amélioration des notations ESG.