



Fait à Bernin, le 14 juin 2023

INFORMATIONS SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Soitec publie ci-après les éléments de la rémunération versée ou attribuée à ses dirigeants mandataires sociaux au cours ou au titre de l'exercice 2022-2023 ainsi que la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2023-2024.

L'information a été arrêtée par le Conseil d'Administration du 7 juin 2023, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023.

I. Eléments de la rémunération versée ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux pendant l'exercice 2022-2023

Lors de sa réunion du 7 juin 2023, le Conseil d'administration de la Société a arrêté, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, les décisions suivantes concernant les éléments de la rémunération de Paul Boudre, Directeur Général jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022, de Pierre Barnabé, Directeur Général à compter de l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022 et d'Eric Meurice, Président du Conseil d'administration.

Ces éléments de rémunération s'inscrivent dans le cadre de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des Actionnaires du 26 juillet 2022 qui prévoyait que la rémunération de Paul Boudre et de Pierre Barnabé, Directeurs Généraux était composée notamment d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable court terme et d'une rémunération de long terme et celle d'Eric Meurice, Président du Conseil d'administration, d'une rémunération fixe.

Ces éléments de rémunération seront soumis, en application de l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, à l'approbation de l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 aux termes des 13^{ème} (concernant Paul Boudre), 14^{ème} (concernant Pierre Barnabé) et 12^{ème} (concernant Eric Meurice) résolutions.



a) Eléments de rémunération au titre de l'exercice 2022-2023 de Paul Boudre, Directeur Général jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022

- Rémunération fixe :

La politique de rémunération au titre de l'exercice 2022-2023 de Paul Boudre, Directeur Général jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022, comportait une rémunération fixe de 550 000 euros.

La rémunération fixe de Paul Boudre versée au titre de l'exercice 2022-2023 s'est élevée à 175 939,58 euros, calculée *pro rata temporis*.

- Rémunération variable court terme :

Sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration a évalué les niveaux de performance au regard des critères quantitatifs ainsi que des critères discrétionnaires prévus par la politique de rémunération de Paul Boudre, et a fixé sa rémunération variable court terme à hauteur de 100,2 % de son salaire fixe proportionnelle à la performance réalisée au regard des objectifs figurant dans le tableau suivant :

Nature de l'objectif	Description	Poids	% maximum en cas de surperformance	% atteint
I. OBJECTIFS FINANCIERS	1. Niveau de chiffre d'affaires (en milliers d'euros) <i>Le chiffre d'affaires de 1 195 MUSD correspond à 98,6 % de la valeur au budget, soit une atteinte de l'objectif à hauteur de 93,1 %</i>	20 %	30 %	18,6 %
	2. Niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) <i>Le niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) de 36 %, correspond à 100 % du % budget en prenant en compte la correction de la modélisation des effets de change dans le budget, soit une atteinte de 100 % de l'objectif</i>	20 %	30 %	20 %
	3. Niveau de trésorerie d'exploitation (en millions d'euros) <i>Le niveau de trésorerie d'exploitation de 262 M€ correspond à 88 % de la valeur au budget, soit une atteinte de 37,5 % en neutralisant un paiement exceptionnel et non budgété</i>	20 %	30 %	7,5 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	Contrat stratégique 1 (business) <i>Atteint au maximum : contrat SmartSiC conclu avec STMicro</i>	10 %	15 %	15 %
	Contrat stratégique 2 (stratégie) <i>Atteint au maximum : Financement de l'extension de PR1</i>	10 %	15 %	15 %
	Gouvernance : transition avec nouveau le nouveau Directeur Général <i>Atteinte partielle estimée par le Conseil d'administration</i>	20 %	30 %	15 %
Sous-total			150 %	91,1 %
Coefficient de majoration	Amélioration de la notation ESG MSCI <i>BBB en avril 2023 vs. B en 2021-2022</i>	Majoration de 10 %		x 1,1
TOTAL PART VARIABLE DUE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022-2023 APRES MAJORATION				100,2 %



Sur cette base, le montant total brut de la part variable à verser à Paul Boudre au titre de l'exercice 2022-2023 s'élève à 176 291 euros, calculée *prorata temporis*.

Le versement de cette rémunération est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022-2023 à Paul Boudre (résolution n° 13).

- Rémunération variable long-terme :

Paul Boudre n'a bénéficié d'aucune attribution d'actions de performance ou de tout autre avantage long terme au cours de l'exercice 2022-2023.

- Autres :

Paul Boudre a bénéficié au cours de l'exercice 2022-2023 d'un régime de retraite supplémentaire, d'une voiture de fonction, d'une assurance volontaire contre la perte d'activité et d'une police d'assurance personne clé.

- b) Eléments de rémunération au titre de l'exercice 2022-2023 de Pierre Barnabé, Directeur Général à compter de l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022

- Rémunération fixe :

La politique de rémunération au titre l'exercice 2022-2023 de Pierre Barnabé, Directeur Général à compter de l'issue de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2022, comportait une rémunération fixe de 480 000 euros.

La rémunération fixe de Pierre Barnabé versée au titre de l'exercice 2022-2023 s'est élevée à 325 714,29 euros, calculée *prorata temporis*.

À titre d'information, il est rappelé qu'un contrat de travail a lié Pierre Barnabé à la Société en qualité de chargé de mission du 1^{er} mai au 26 juillet 2022 et qu'il a également perçu à ce titre une rémunération fixe annuelle de 480 000 euros bruts, soit 114 285,71 euros au *prorata temporis*.

- Rémunération variable court terme :

Sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration a évalué les niveaux de performance au regard des critères quantitatifs ainsi que des critères discrétionnaires prévus par la politique de rémunération de Pierre Barnabé, et a fixé sa rémunération variable court terme à hauteur de 116,7 % de son salaire fixe proportionnelle à la performance réalisée au regard des objectifs figurant dans le tableau suivant :

Nature de l'objectif	Description	Poids	% maximum en cas de surperformance	% atteint
I. OBJECTIFS FINANCIERS	1. Niveau de chiffre d'affaires (<i>en milliers d'euros</i>) <i>Le chiffre d'affaires de 1 195 MUSD correspond à 98,6 % de la valeur au budget, soit une atteinte de l'objectif à hauteur de 93,1 %</i>	20 %	30 %	18,6 %
	2. Niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) <i>Le niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) de 36 % correspond à 100 % du % budget en prenant en compte la correction de la modélisation des effets de change dans le budget, soit une atteinte de 100 % de l'objectif</i>	20 %	30 %	20 %
	3. Niveau de trésorerie d'exploitation (<i>en millions d'euros</i>) <i>Le niveau de trésorerie d'exploitation de 262 M€ correspond à 88 % de la valeur au budget, en neutralisant un paiement exceptionnel et non budgété, soit une atteinte de 37,5 %</i>	20 %	30 %	7,5 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	Innovation / Succès commerciaux et technologiques <i>Atteint au maximum (45 %)</i> <i>Différents succès commerciaux correspondant aux jalons nécessaires en perspective de la prévision à 5 ans (15 %), jalons commerciaux SmartSiC conforme au plan (5 %), développement commercial filtre et MMW conforme (5 %), jalons commerciaux du FD SOI sub 20 nm conformes (5 %), part de marché RF SOI stable (5 %), plan d'avancement technologique SiC 200 mm conforme (10 %)</i>	30 %	45 %	45 %
	Stratégie : structuration de la stratégie M&A <i>Atteint au maximum : évaluation par le Conseil d'administration</i>	3 %	5 %	5 %
	ESG : gouvernance, climat, eau, diversité et inclusion <i>Atteint au maximum : évaluation du Conseil d'administration pour la gouvernance (1/4), scope 3 bilan carbone 795 TqCO₂/M€ vs 854 T (1/4), eau 564 l/wafer vs 611 (1/4), 21 % de femmes cadres supérieures > 20 % (1/4)</i>	7 %	10 %	10 %
Sous-total			150 %	106,1 %
Coefficient de majoration	Amélioration de la notation ESG faite par MSCI <i>BBB en avril 2023 vs. B en 2021-2022</i>	Majoration de 10 %		x 1,1
TOTAL PART VARIABLE DUE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022-2023 APRES MAJORATION				116,7 %

Sur cette base, le montant total brut de la part variable à verser à Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2022-2023 s'élève à 380 109 euros calculée au prorata temporis.

Le versement de cette rémunération est soumis à l'approbation par l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022-2023 à Pierre Barnabé (résolution n° 14).



À titre d'information, il est rappelé qu'un contrat de travail liait Pierre Barnabé à la Société en qualité de chargé de mission du 1^{er} mai au 26 juillet 2022 et qu'à ce titre, Pierre Barnabé bénéficiait d'une rémunération variable de 133 371 euros bruts calculée au *prorata temporis*.

- Rémunération variable long-terme :

Lors de sa réunion du 26 juillet 2022, le Conseil d'administration, agissant dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 28 juillet 2021 (27^{ème} résolution), a attribué à Pierre Barnabé 9 612 actions de performance ordinaires, représentant un montant de 332 286,84 euros. Ces actions représentent 0,01 % du capital social de la Société à la date du présent document.

Cette attribution d'actions de performance est soumise à une période d'acquisition courant du 26 juillet 2022 au 1^{er} août 2025 (inclus) et seront acquises définitivement par ce dernier, sous réserve du respect d'une condition de présence qui s'apprécie par tiers à trois dates de constatation successives : les 1^{er} juillet 2023, 2024 et 2025 (sauf (i) commission d'une faute grave ou lourde auquel cas la condition de présence est réputée ne pas être remplie, (ii) décès/invalidité où la condition de présence est réputée satisfaite à 100 %) et après l'expiration de la période d'acquisition en fonction du niveau d'atteinte des objectifs constaté par le Conseil d'administration relatifs aux conditions de performance suivantes :

- 30 % du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance relative un objectif de marge d'EBITDA consolidé de trois exercices du plan ;
- 30 % du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance relative à un objectif de chiffre d'affaires consolidé des trois exercices du plan ;
- 20 % du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance relative à un objectif de performance du *Total Shareholders Return* (TSR) de la Société par rapport l'indice Euro Stoxx 600 Technology ;
- 20 % du nombre d'actions attribuées sera à une condition de performance ESG en référence aux objectifs de long terme de la Société en matière de bilan carbone Scope 3 compatible avec les objectifs 1,5 °C validés par SBTi, de prélèvements d'eau conformes aux engagements de réduction publiés et de féminisation de la population de cadres supérieur-es du Groupe et plus largement de la féminisation à l'embauche.

Ces objectifs de performance ont été préétablis par le Conseil d'administration en référence au *business plan* à cinq ans présenté et approuvé en avril 2022 et portent sur les résultats des exercices allant de 2022-2023 à 2023-2024 :

- l'objectif d'EBITDA, évalué à taux de change réel, exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires publié en euros, est mesuré entre une valeur minimum, correspondant à une atteinte de 50 %, et une valeur maximum, correspondant à une atteinte de 100 % ;
- l'objectif de chiffre d'affaires consolidé est mesuré entre une valeur minimum, correspondant à 50 % d'atteinte et une valeur maximum de 100 % ;
- enfin, la performance relative de TSR (*Total Shareholder Return*) par rapport à l'indice Eurostoxx 600 Technology sur l'ensemble de la durée du plan est mesurée entre 80 % et 120 %, correspondant respectivement à 0 % et 100 % d'atteinte.

- Autres :

Pierre Barnabé a bénéficié au cours de l'exercice 2022-2023 d'un régime de retraite supplémentaire, d'un véhicule et d'un logement de fonction ainsi que d'une assurance perte d'emploi.

c) Éléments de rémunération au titre de l'exercice 2022-2023 d'Eric Meurice, Président du Conseil d'administration

- Rémunération fixe :

La politique de rémunération d'Eric Meurice, Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2022-2023 comportait une rémunération fixe de 230 000 euros.

Ainsi, la rémunération fixe d'Eric Meurice versée au titre de l'exercice 2022-2023 s'est élevée à 230 000 euros.

II. Politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2023-2024

a) Politique de rémunération 2023-2024 de Pierre Barnabé, Directeur Général

La politique de rémunération de Pierre Barnabé en sa qualité de Directeur Général de la Société prévoit une rémunération composée d'une part fixe, d'une part variable annuelle, d'une part variable long terme ainsi que certains engagements et avantages.

Après avoir examiné une étude comparative des rémunérations de direction générale de sociétés comparables, tant sur un plan sectoriel à l'échelle européenne que national sur un panel de sociétés à caractère technique ou industriel de l'indice CAC mid 60¹ et sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 7 juin 2023, a fixé, de la manière suivante, la rémunération de Pierre Barnabé, Directeur Général, au titre de l'exercice 2023-2024.

Cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 dans le cadre de la 10^{ème} résolution.

- Rémunération fixe :

La rémunération annuelle fixe de Pierre Barnabé sera inchangée par rapport à l'exercice précédent et fixée à un montant brut de 480 000 euros (représentant environ 60 % de la partie variable maximale). Le niveau de sa rémunération sera comparé au niveau de rémunération d'un groupe de directeurs généraux de sociétés européennes similaires (pairs) sur une base annuelle ou semestrielle (références).

¹ Sociétés des panels réalisés en 2023 : Sociétés européennes : Aixtron SE, AMS-OSRAM, ASM International, AT&S – Austria Technologie & SYS, Barco, BE Semiconductor Industries, Elmos Semiconductor, Eutelsat, Infineon Technologies, Iqe PLC, Jenoptik, Melexis, NCAB Group, Nordic Semiconductor, Siltronic, SMA Solar, STMicroelectronics N.V., Tecan Group, Technoprobe. Sociétés françaises (CAC Mid 60) : Alten, Aperam, BIC, CGG, Eramet, Euroapi, Eutelsat Communic., GTT, Imerys, Ipsen, Ipsos, JC Decaux SA, Metropole TV, Neoen, OVH, Quadient, SES, Somfy, Sopra Steria Group, TF1, Vallourec, Verallia, Virbac.

- Rémunération variable court terme :

Sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil a souhaité maintenir la structuration et les principales pondérations qui avaient été mises en place à l'occasion de l'exercice précédent, à la lumière d'une analyse des pratiques de marché et d'une mise en perspective des espérances de gains au regard de la performance des différentes sociétés du panel, réalisées par des consultant-es indépendant-es et renommés en matière de rémunération de mandataires sociaux-ales dirigeant-es.

La rémunération variable annuelle de Pierre Barnabé est soumise aux critères de performance suivants et elle pourra représenter de 0 % à 165 % de sa rémunération annuelle fixe :

Objectifs	Poids	Surperformance
I. OBJECTIFS FINANCIERS	60 %	90 %
dont :		
a. Chiffre d'affaires	a. 20 %	a. 30 %
b. EBITDA (en %)	b. 20 %	b. 30 %
c. Trésorerie d'exploitation	c. 20 %	c. 30 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	40 %	60 %
dont :		
a. Innovation	a. 10 %	a. 15 %
b. Développement Commercial	b. 10 %	b. 15 %
c. Leadership et organisation	c. 10 %	c. 15 %
d. ESG (diversité, changement climatique, eau)	d. 10 %	d. 15 %
Critère de majoration de la part variable (notation externe ESG)	+ 10 % du total	N/A

En ligne avec l'exercice précédent :

- L'atteinte des valeurs cibles des objectifs arrêtées par le Conseil d'administration devrait donner droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe ;
- L'atteinte des objectifs du budget devrait correspondre à 100 % de la cible des critères financiers ; et
- Les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs financiers pourraient être prises en compte jusqu'à 150 %.
- Les critères stratégiques comportent pour la plupart plusieurs sous-critères dont l'atteinte cumulée correspond au niveau de surperformance à 150 %. Au titre des critères environnementaux (ESG), la maîtrise de l'utilisation de l'eau, qui constitue un enjeu majeur de notre secteur d'activité, a été ajoutée dès 2022 au critère de lutte contre le changement climatique.
- Une majoration de 10 % du résultat obtenu d'après les objectifs financiers et stratégiques, en cas d'atteinte d'un objectif additionnel, lequel est lié à l'amélioration de la notation ESG faite par MSCI.



L'appréciation des critères de performance donnant lieu au calcul de la rémunération variable annuelle du Directeur Général n'est pas rendue publique, pour des raisons de confidentialité.

- Rémunération long-terme :

L'acquisition des actions de performance à attribuer au Directeur Général sera conditionnée à la réalisation de critères de performance de nature financière et extra-financière appréciés à l'issue de l'exercice 2025-2026. Ainsi, au terme d'une période d'acquisition de trois ans, le nombre définitif d'actions sera calculé en fonction de l'appréciation par le Conseil d'administration de plusieurs objectifs de nature financière adaptés (tels que l'EBITDA, le chiffre d'affaires, le rendement total pour les actionnaires (Total Shareholder Return ou TSR) des actions ordinaires de la Société par rapport à l'indice Euro Stoxx 600 Technology) et de critères de performance en matière de développement durable (mixité et inclusion, feuille de route sur le changement climatique et stress hydrique). En ce qui concerne le TSR, une performance de -10% par rapport à l'indice (au lieu de -20% l'année dernière) donnera lieu à une rétribution de 0% afin de répondre en partie aux commentaires que nous avons reçus sur la rétribution d'une performance négative. Cependant, le Conseil a décidé de ne pas commencer à la médiane de l'indice pour tenir compte de la volatilité des actions de Soitec et du fait que le plan d'actions est accordé à tous les employés de Soitec.

Aucune période de conservation ne trouve à s'appliquer à l'issue de la période d'acquisition mais le Directeur Général doit conserver sous forme nominative, pour toute la durée de son mandat, un nombre d'actions acquises dont la valeur a été fixée par le Conseil d'administration à 10 % de sa rémunération annuelle fixe à leur date d'acquisition.

L'acquisition des actions attribuées au Directeur Général est également soumise à une condition de présence prorata temporis, un tiers de chaque attribution étant conditionnée à la présence du bénéficiaire par année d'acquisition. En cas de retraite à taux plein, le Directeur Général acquiert ses actions de performance prorata temporis, le Conseil d'administration pouvant le cas échéant lever la condition de présence sur décision motivée. En cas de départ pour faute grave, le Directeur Général perdrait l'intégralité de l'attribution concernée. Le cas échéant, les périodes de préavis ne seront pas prises en compte au titre des conditions de présence.

- Autres :

Pierre Barnabé continuera à bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire, d'un véhicule et d'un logement de fonction ainsi que d'une assurance perte d'emploi

En ligne avec l'exercice précédent, la politique de rémunération de Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2023-2024 prévoit les engagements de la Société suivants : une indemnité de dispense de préavis, une indemnité de départ et une indemnité de non-concurrence.

b) Politique de rémunération 2023-2024 d'Eric Meurice, Président du Conseil d'administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration prévoit une rémunération fixe à l'exclusion de tout élément de rémunération variable, exceptionnel, long terme et de toute indemnité liée au départ ou de toute contrepartie à un engagement de non-concurrence.

Cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 dans le cadre de la 7^{ème} résolution.



- Rémunération fixe :

La rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration s'établit à 230 000 euros bruts, ce qui représente un montant inchangé depuis l'exercice 2020-2021. Elle n'est pas prélevée sur l'enveloppe de rémunération allouée aux administrateur·rices, étant précisé que le Président ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.

Ce niveau de rémunération avait été analysé en mars 2022 par un cabinet indépendant, à l'aune de deux panels, le premier étant constitué de 33 sociétés similaires de l'indice CAC Mid 60 et le second étant constitué de vingt sociétés européennes comparables, actives dans le domaine des semi-conducteurs ou relevant du secteur des technologies.

- Autres :

Le Président du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre avantage en nature ou autre engagement. Par ailleurs, il n'existe aucun contrat de service liant le Président à la Société ou à l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat.

Pour plus d'informations sur les éléments de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2022-2023 disponible sur le site internet www.soitec.com