



Fait à Bernin, le 4 juin 2024

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 au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2023-2024 aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ainsi que la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux applicable à l'exercice 2024-2025.

L'information a été arrêtée par le Conseil d'administration du 22 mai 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024.

I. Eléments de la rémunération versée ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux pendant l'exercice 2023-2024

Lors de sa réunion du 22 mai 2024, le Conseil d'administration de la Société a arrêté, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, les informations suivantes concernant les éléments de la rémunération 2023-2024 de Pierre Barnabé en sa qualité de Directeur Général et d'Éric Meurice en sa qualité de Président du Conseil d'administration.

Ces éléments de rémunération s'inscrivent dans le cadre de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023 qui prévoyait que la rémunération de Pierre Barnabé en sa qualité de Directeur Général était composée notamment d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable court terme, d'une rémunération variable long terme, d'un régime de retraite ainsi que certains engagements et avantages et celle d'Éric Meurice en sa qualité de 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 23 juillet 2024 dans le cadre de la 11^{ème} résolution concernant Pierre Barnabé et de la 10^{ème} résolution concernant Éric Meurice.

a) Eléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023-2024 à Pierre Barnabé, Directeur Général

- Rémunération fixe :

La rémunération fixe de Pierre Barnabé versée au titre de l'exercice 2023-2024 s'est élevée à 480 000 euros.

- Rémunération variable court terme :

Sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration a évalué les niveaux de performance de la rémunération variable court terme au regard des critères quantitatifs et qualitatifs prévus par la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 25 juillet 2024 et a fixé le niveau d'atteinte de la rémunération variable court terme à hauteur de 51,04 % 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	Niveau de chiffre d'affaires (en milliers de dollars américains) <i>Le chiffre d'affaires de l'exercice 2023-2024 s'élève à 1 072 MUSD (soit un chiffre d'affaires inférieur à 1 100 MUSD, cible minimum du critère) correspond à 89 % de la valeur au budget</i>	20 %	30 %	0 %
	Niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) <i>Le niveau d'EBITDA consolidé de l'exercice 2023-2024 s'élève à 34 % (soit un EBITDA inférieur à 34,6 %, cible minimum du critère) correspondant à 93 % de la valeur au budget</i>	20 %	30 %	0 %
	Niveau de trésorerie d'exploitation (en millions d'euros) <i>Le niveau de trésorerie d'exploitation de l'exercice 2023-2024 s'élève à 165 M€ (soit un niveau de trésorerie inférieur à 250 M€, cible minimum du critère) représentant 52 % de la valeur au budget</i>	20 %	30 %	0 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	Innovation¹ ● Innovation de nouveaux produits ● Nombre de dépôts de brevets ● Envoi de prototypes à des clients et lancement d'incubateurs <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 125 % Innovation de nouveaux produits atteint, nombre de dépôts de brevets surperformé, envoi de prototypes partiellement atteint	10 %	15 %	12,5 %
	Développement commercial ● Exécution du Business plan confirmant le niveau de revenu pour l'exercice 2025-2026 ● Connect POI – au moins trois clients qualifiés pour la production ● SmartSiC – accord formel avec le deuxième client majeur et atteinte de la deuxième étape clé de qualification avec le premier client ● Connect SOI – maintien d'une part de marché stable <u>Critère</u> : 2 objectifs atteints = 50 % ; 3 objectifs atteints = 100 % ; 4 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 100 % <i>Business plan non atteint mais les trois autres objectifs atteints</i>	10 %	15 %	10 %

¹ Le détail de l'atteinte des objectifs préétablis par le Conseil n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

	Leadership et organisation - Mise en place d'une organisation exécutive simplifiée pour soutenir la croissance - Mise en place d'un plan de succession interne et externe diversifié pour le Comité Exécutif - Assurance du bien-être des collaboratrices et collaborateurs sur le lieu de travail <u>Critère</u> : 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 125 % Deux premiers objectifs atteints et bien être des collaboratrices et collaborateurs partiellement atteint	10 %	15 %	12,5 %
	ESG - Climat : Diminution de l'empreinte carbone Scope 1 et 2 au cours de l'année 2023 : Seuil min (50 %) : 22.729 t CO₂ eq / Seuil max. (150 %) : 19,868 t CO₂ eq - Eau : Diminution du prélèvement d'eau par cm² : Seuil min (50 %) : 0,97 l/cm² / Seuil max. (150 %) : 0.92 l/cm² - Diversité : Augmentation de la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur (JG ≥ 150) : seuil à atteindre (100 %) : 22 % / seuil max. (150 %) : 23 % <u>Résultat</u> : Climat : 21 621 t CO ₂ eq (89%) Eau : 0.94 l/cm ² (110 %) Diversité : 22.83 % (142 %)	10 %	15 %	11,4 %
Sous-total		100%	150 %	46,4 %
Coefficient de majoration	Amélioration de la notation ESG faite par MSCI <i>A en mai 2024 vs. BBB en avril 2023</i>	Majoration de 10 %		x 1,1
TOTAL				51,04 %

Sur cette base, le montant total brut de la rémunération variable court terme attribuée à Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2023-2024 s'élève à 244 992 euros.

Le versement de cette rémunération est soumis à l'approbation par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023-2024 à Pierre Barnabé dans le cadre de la 11^{ème} résolution.

- Rémunération variable long-terme :

Lors de sa réunion du 25 juillet 2023, le Conseil d'administration, agissant dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 28 juillet 2021 aux termes de la 27^{ème} résolution, a attribué à Pierre Barnabé en sa qualité de Directeur Général, dans le cadre du plan Onyx 26, 8 637 actions ordinaires de performance de la Société représentant un montant de 1 235 351 euros à la date d'attribution. Ces actions représentent 0,02 % du capital social de la Société et 9,95 % du montant total des actions attribuées à la date de publication du présent document.

Cette attribution gratuite d'actions de performance est soumise à une période d'acquisition courant du 25 juillet 2023 au 1^{er} août 2026 (inclus). Les actions de performance seront acquises définitivement par le Directeur Général, sous réserve du respect d'une condition de présence (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 %), qui s'apprécie par tiers à trois dates de constatation successives (les 1^{er} juillet 2024, 2025 et 2026), et de l'atteinte de conditions de performance suivantes à l'issue de la période d'acquisition :

Objectifs	Condition de performance	% d'actions attribuées
Objectifs financiers ¹	Chiffre d'affaires consolidé des trois exercices du plan	30 %
	Marge d'EBITDA consolidé des trois exercices du plan	30 %
Objectif TSR	Performance du <i>Total Shareholders Return</i> (TSR) de la Société par rapport l'indice Euro Stoxx 600 Technology	20 %
Objectif ESG	– Réduction du bilan carbone Scope 1 et 2, – Prélèvements d'eau conformes aux engagements de réduction publiés – Augmenter la féminisation de la population au sein de l'encadrement supérieur du Groupe.	20 %

¹ 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 2023. Ils ont été ajustés par le Conseil en mars 2024 pour tenir compte du business plan révisé approuvé par le Conseil d'administration.

Les objectifs de performance financiers portent sur les résultats des exercices 2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026 comme suit :

- la réalisation de l'objectif de chiffre d'affaires consolidé peut conduire à une valeur minimum, correspondant à 0 % d'atteinte et une valeur maximum de 100 %, étant entendu que l'objectif de chiffre d'affaires consolidé pour une valeur d'atteinte de 0 % est égal à environ 80 % du chiffre d'affaires consolidé cible ;
- la réalisation de l'objectif d'EBITDA, évalué à taux de change réel, exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires publié en euros, peut conduire à une valeur minimum, correspondant à une atteinte de 0 %, et une valeur maximum, correspondant à une atteinte de 100 % ;
- enfin, le taux de réalisation de l'objectif de TSR sera de 0 % si le TSR de l'action de Soitec est strictement inférieur de 10 % à la performance de l'indice Euro Stoxx 600 Technology, le taux de réalisation de l'objectif TSR sera égal à 50 % si le TSR de l'action de Soitec est strictement égal à la performance de l'indice Euro Stoxx 600 Technology et le taux de réalisation de l'objectif TSR sera égal à 100 % si le TSR de l'action de Soitec est strictement supérieur ou égal à 10 % à la performance de l'indice Euro Stoxx 600 Technology.

Le règlement du plan d'attribution gratuite d'actions de performance ne prévoit aucune période de conservation. Néanmoins, conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration a décidé, lors de l'attribution, que le Directeur Général devra 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.

Conformément à la recommandation 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général a pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.



- Engagements de retraite

Le Groupe Soitec a institué un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du CGI, régime dit « Article 83 ») qui s'appliquait à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.

À compter du 1^{er} janvier 2024, ce régime à cotisations définies a fait l'objet d'un transfert collectif vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

En ligne avec le transfert collectif effectué vers un PERO au bénéfice de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec, le Conseil d'administration de la Société, lors de sa réunion du 22 mai 2024, a autorisé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, l'application de ce nouveau régime au Directeur Général. L'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 sera donc appelée à approuver la mise en place rétroactive de ce nouveau régime au bénéfice du Directeur Général dans le cadre de la 8^{ème} résolution.

Comme dans le cadre de l'application du régime « Article 83 », les cotisations liées à ce nouveau régime sont payées intégralement par la Société via des cotisations aux tranches de 3,18 % sur les tranches A et B de rémunération et 4,71 % sur la tranche C de rémunération².

Par ailleurs, ces cotisations sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, assujetties au forfait social au taux de 16 %, et exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la plus élevée des deux valeurs suivantes : 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ou 5 % de la rémunération retenue dans la limite de cinq PASS.

Pierre Barnabé bénéficie de ce régime en sa qualité de Directeur Général dans les mêmes conditions que les collaboratrices et collaborateurs de Soitec, jusqu'à la tranche C de sa rémunération, et à compter de six mois d'ancienneté. Les droits de Pierre Barnabé dans le cadre de ce nouveau régime de retraite n'excéderont pas les droits dont il bénéficiait dans le cadre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies de l'Article 83.

Dans le cadre de ce régime de retraite, les cotisations comptabilisées par la Société au titre de l'exercice 2023-2024 pour Pierre Barnabé se sont élevées à 14 282,52 euros (soit 3 658,47 euros au titre du PERO et 10 624,05 euros au titre de l'Article 83) et les charges à 2 710,17 euros (soit 585,36 euros au titre du PERO et 2 124,81 euros au titre de l'Article 83).

- Autres :

Pierre Barnabé a bénéficié au cours de l'exercice 2023-2024 d'un véhicule et d'un logement de fonction ainsi que d'une assurance perte d'emploi représentant un montant total de 34 021,23 euros.

Il est rappelé que conformément à la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023, en cas de cessation de ses fonctions de Directeur Général, Pierre Barnabé pourrait bénéficier d'une indemnité de départ, d'une indemnité de dispense de préavis et d'une indemnité de non-concurrence.

² Pour comparaison, le coût du régime était également supporté à 100 % par la Société via des cotisations aux tranches A, B et C de rémunération (respectivement 3,07 %, 3,43 % et 4,71 %).

b) Eléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023-2024 à Éric Meurice, Président du Conseil d'administration

- Rémunération fixe :

La rémunération fixe d'Éric Meurice versée au titre de l'exercice 2023-2024 s'est élevée à 230 000 euros.

Il est rappelé que la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration ne prévoit pas de rémunération variable, exceptionnelle, d'attribution gratuite d'actions de performance et d'indemnité liée au départ ou de contrepartie à un engagement de non-concurrence. Il ne perçoit pas non plus de rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur.

Par ailleurs, les frais de déplacement engagés par le Président du Conseil d'administration à l'occasion de l'exercice de son mandat lui sont remboursés par la Société sur présentation de justificatifs.

II. Politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2024-2025

a) Politique de rémunération 2024-2025 du 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 court terme, d'une part variable long terme ainsi que certains engagements et avantages.

En 2024, le Comité des Rémunérations et des Nominations a décidé de revoir la politique de rémunération du Directeur Général pour s'assurer qu'elle est compétitive par rapport aux pratiques de marché.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration a examiné les résultats de l'étude comparative des rémunérations allouées aux Directeurs Généraux par rapport à un panel de sociétés comparables³. Cet examen positionne la rémunération fixe perçue par le Directeur Général de Soitec dans le premier percentile des rémunérations fixes perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises et la rémunération variable long terme en dessus de la médiane des rémunérations variables long terme perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises.

Ainsi, et sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration propose à la prochaine Assemblée Générale du 23 juillet 2024, les ajustements suivants afin de rééquilibrer la composition de la rémunération du Directeur Général conformément aux pratiques de marché, sans pour autant augmenter la rémunération totale pouvant être perçue par le Directeur Général :

- Une augmentation de la rémunération fixe du Directeur Général s'élevant ainsi à 530 000 euros contre 480 000 euros depuis le début de son mandat le 26 juillet 2022, ce qui permettrait donc de placer la rémunération fixe du Directeur Général dans la médiane ;

³ **Sociétés des panels réalisés en 2024 :**

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 ajusté) : Alten, Beneteau, BIC, CGG, Clariane, Elior Group, Elis, Eramet, Euroapi, Eutelsat Communic., GTT, ID Logistic Group, Imerys, Ipsen, Ipsos, JC Decaux SA, Lectra, Mersen, Metropole TV, Orpea, SES, SES Imagotag, Solutions 30 SE, Sopra Steria Group, TF1, Vallourec, Verallia, Virbac, X-FAB.



- Une réduction de la valeur attribuée dans le cadre de la rémunération variable long terme de - 50 % de la rémunération fixe, portant ainsi la valeur attribuée à 250 % de la rémunération fixe contre 300 % initialement prévue.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a également décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, d'introduire l'EBIT dans les critères financiers retenus pour la rémunération variable long terme ainsi qu'un critère de gouvernance.

Ces propositions prendront effet rétroactivement le 1^{er} avril 2024 sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 de la politique de rémunération du Directeur Général soumise au vote dans le cadre de la 14^{ème} résolution.

- Rémunération fixe :

Le niveau de rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, en fonction des compétences et de l'expérience du Directeur Général, des responsabilités inhérentes au poste exercé et des pratiques du marché.

Comme précisé précédemment, après l'étude comparative des rémunérations allouées aux Directeurs Généraux réalisée en 2024 en utilisant un panel de sociétés comparables, le Conseil a constaté que la rémunération fixe du Directeur Général de Soitec se situait dans le premier percentile des rémunérations fixes perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises et la rémunération variable long terme au-dessus de la médiane des rémunérations variables long terme perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises.

Afin d'ajuster la rémunération du Directeur Général, il est ainsi proposé d'augmenter la rémunération fixe du Directeur Général à hauteur de 530 000 euros contre 480 000 euros fixés depuis le début de son mandat le 26 juillet 2022, ce qui permettrait donc de placer la rémunération fixe du Directeur Général dans la médiane. Cette augmentation de la rémunération fixe sera compensée par la proposition ci-après de réduire la valeur attribuée dans le cadre de la rémunération variable long terme de - 50 % de la rémunération fixe.

- Rémunération variable court terme :

Au titre de la rémunération variable court terme, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a souhaité maintenir la structuration et les principales pondérations qui avaient été mises en place dans la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 25 juillet 2023, au titre de la 10^{ème} résolution.

La rémunération variable court terme du Directeur Général 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 DONT:	60 %	90 %
a. Chiffre d'affaires (en USD)	a. 20 %	a. 30 %
b. EBITDA (en %)	b. 20 %	b. 30 %
c. Trésorerie d'exploitation (en Euros)	c. 20 %	c. 30 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DONT:	40 %	60 %
a. Innovation (pipeline d'innovation, brevets)	a. 10 %	a. 15 %
b. Enjeux Commerciaux pour chaque Division	b. 10 %	b. 15 %
c. Ressources Humaines (bien-être au travail, plan de succession du Comex, développement des talents)	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 de performance préétablis par le Conseil d'administration donne droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe ;
- l'atteinte des objectifs du budget correspond à 100 % de la cible des critères financiers ;
- les critères stratégiques couvrent les principaux enjeux stratégiques de la Société en adaptant les critères à la feuille de route attendue pour l'exercice 2024-2025 dans les domaines (i) de l'innovation, (ii) des enjeux commerciaux, (iii) des ressources humaines et (iv) de l'ESG ;
- les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs financiers seraient prises en compte jusqu'à 150 % ;
- l'amélioration de la notation ESG faite par MSCI donne lieu à une majoration de 10 % du résultat obtenu sur les objectifs financiers et stratégiques.

Conformément à l'article 16.3.2 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a défini, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, des critères précis et préétablis ainsi que des éléments d'appréciation pour les critères qualitatifs, mais ils ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

L'attribution de cette rémunération variable, avec l'atteinte de chaque critère de performance, fera l'objet d'une communication spécifique à l'issue de l'exercice 2024-2025 et sera également détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2024-2025.

Par ailleurs, en application de l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2024-2025 feront l'objet d'un vote lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra en 2025. Les éléments de rémunération variable court terme, attribués au titre de l'exercice 2024-2025, ne seront versés qu'après son approbation.

Enfin, il est précisé que la politique de rémunération ne prévoit pas la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.



- Rémunération long-terme :

La rémunération variable long terme du Directeur Général prend la forme d'une attribution gratuite d'actions de performance.

L'acquisition définitive des actions de performance à attribuer au Directeur Général (ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe, y-compris les membres du Comité Exécutif et les principaux cadres dirigeants) sera conditionnée à la réalisation de critères de performance exigeants de nature financière et extra-financière appréciés sur une période de trois ans, à savoir :

- des critères financiers : l'EBITDA, l'EBIT (nouveau critère introduit en 2024), 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 (sachant que l'objectif de performance du TSR ne sera atteint qu'à partir du moment où le TSR sera égal ou supérieur à l'indice Euro Stoxx 600 Technology);
- des critères ESG : la mixité et inclusion, la feuille de route sur le changement climatique et le stress hydrique, le suivi des formations au code de conduite et à la cybersécurité par les collaboratrices et collaborateurs de Soitec.

Le Conseil d'administration appréciera l'atteinte de ses critères, ainsi que le nombre définitif d'actions devant être livrées à l'issue de la période d'attribution sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations.

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 pourront ne pas être prises en compte au titre des conditions de présence.

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 dans le cadre du plan dont la valeur a été fixée par le Conseil d'administration à 10 % de sa rémunération annuelle fixe à leur date d'acquisition.

Conformément à la recommandation 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général devra prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.

Le Directeur Général est enfin soumis à l'obligation de restriction de cession des actions de performance pendant les fenêtres négatives précédant la publication des comptes, pendant toute la durée du mandat. De manière générale, il doit s'assurer de respecter les dispositions relatives aux abus de marché.

Comme précisé précédemment, après l'étude comparative des rémunérations allouées aux Directeurs Généraux réalisée en 2024 en utilisant un panel de sociétés comparables, le Conseil a constaté que la rémunération fixe du Directeur Général de Soitec se situait en dessous de la médiane des rémunérations fixes perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises et la rémunération variable long terme en dessus de la médiane des rémunérations variables long terme perçues par les



Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises. Afin d'ajuster cette rémunération, il est proposé de réduire la valeur attribuée dans le cadre de la rémunération long terme de - 50 % de la rémunération fixe, portant ainsi la valeur attribuée à 250 % contre 300 % initialement prévue. Cette proposition prendra effet rétroactivement le 1er avril 2024 sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 de la politique de rémunération du Directeur Général. Cette diminution de la rémunération variable long terme sera compensée par l'augmentation de la rémunération fixe du Directeur Général comme proposée ci-dessus.

- Régime de retraite supplémentaire :

Le Groupe Soitec a institué un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du CGI, régime dit « Article 83 ») qui s'applique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.

À compter du 1^{er} janvier 2024, ce régime à cotisations définies a fait l'objet d'un transfert collectif vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

En ligne avec le transfert collectif effectué vers un PERO au bénéfice de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec, le Conseil d'administration de la Société, lors de sa réunion du 22 mai 2024, a autorisé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, l'application de ce nouveau régime au Directeur Général. L'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 sera donc appelée à approuver la mise en place rétroactive de ce nouveau régime au bénéfice du Directeur Général dans le cadre de la 8^e résolution.

Le PERO est un régime dans lequel les droits sont individualisés selon le taux de cotisation. L'engagement de la Société se limite au versement de la quote-part de cotisations auprès de la compagnie d'assurance qui gère le régime.

Les droits sont acquis même en cas de démission ou de révocation. Lors du départ à la retraite, le débouclage sous forme de rente est obligatoire.

En cas de décès avant le départ à la retraite, le bénéficiaire désigné percevra un capital. En cas de décès après l'âge de la retraite, et en cas d'option pour la réversion, tout ou partie de la rente est reversé au conjoint et à défaut, à d'autres bénéficiaires si le contrat le prévoit.

Comme dans le cadre de l'application du régime « Article 83 », les cotisations liées à ce régime sont payées intégralement par la Société via des cotisations aux tranches de 3,18 % sur les tranches A et B de rémunération et 4,71 % sur la tranche C de rémunération.

Par ailleurs, ces cotisations sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, assujetties au forfait social aux taux de 16 %, et exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, dans la limite de la plus élevée des deux valeurs suivantes : 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ou 5 % de la rémunération retenue dans la limite de cinq PASS.

Pierre Barnabé bénéficie de ce régime en sa qualité de Directeur Général dans les mêmes conditions que les collaboratrices et collaborateurs, jusqu'à la tranche C de sa rémunération, et à compter de six mois d'ancienneté. Les droits de Pierre Barnabé dans le cadre de ce nouveau régime de retraite n'excéderont pas les droits dont il bénéficiait dans le cadre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies de l'Article 83.

Le Directeur Général ne bénéficie pas d'un régime de retraite complémentaire à prestations définies.





- Autres :

Pierre Barnabé continuera à bénéficier d'un véhicule, 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 2024-2025 prévoit les engagements de la Société suivants : une indemnité de dispense de préavis, une indemnité de départ et une indemnité de non-concurrence.

- Application de la politique de rémunération dans le cas de la nomination d'un nouveau Directeur Général

Dans l'hypothèse où un nouveau Directeur Général serait nommé, les principes et critères prévus dans la dernière politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale lui seraient également applicables.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, déterminera alors, en les adaptant à la situation de l'intéressé et au regard des pratiques existantes, les différents éléments de rémunération du dirigeant concerné, lesquels ne pourront pas être supérieurs à ce qui est prévu dans ladite politique de rémunération.

L'attribution d'une indemnité de prise de fonctions pourra être décidée, à titre exceptionnel, par le Conseil d'administration pour favoriser l'arrivée d'un nouveau dirigeant en provenance d'un groupe extérieur à Soitec. Le versement de cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le nouveau dirigeant. Conformément au paragraphe 26.4 du Code AFEP-MEDEF, si une telle indemnité devait être décidée, elle serait explicitée et son montant serait rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé.

Par ailleurs, si le cas se présentait, la rémunération applicable à un Directeur Général Délégué serait déterminée sur la base de la politique applicable au Directeur Général de la Société, compte tenu de la différence de profil, d'expérience et du niveau de responsabilité.

b) Politique de rémunération 2024-2025 du 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, d'attribution gratuite d'actions de performance et de toute indemnité liée au départ ou de toute contrepartie à un engagement de non-concurrence. Elle est due le cas échéant, au *pro rata temporis*, en cas d'exercice du mandat pendant une partie seulement de l'exercice.

Par ailleurs, le Conseil d'administration a également décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, que l'exercice du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration ne serait pas rémunéré.

Cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 dans le cadre de la 7^{ème} résolution.



- Rémunération fixe :

La rémunération du Président du Conseil d'administration est déterminée en tenant en compte les éléments suivants :

- L'expérience et les compétences du Président du Conseil d'administration ;
- Les missions qui lui sont confiées ;
- La compétitivité et comparabilité de la rémunération par rapport à un panel de référence pertinent.

À l'occasion de l'expiration du mandat d'Éric Meurice en sa qualité d'administrateur et de Président du Conseil d'administration à l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024, le Comité des Rémunérations et des Nominations a lancé une étude en janvier 2024 pour s'assurer de la compétitivité de la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration par rapport à un panel de référence, composé exclusivement de sociétés comparables⁴. Cette étude a démontré que la rémunération du Président du Conseil d'administration de Soitec, inchangée depuis l'exercice 2019-2020, est positionnée en-dessous de la médiane des rémunérations fixes perçues par les Présidents du Conseil de sociétés françaises.

Par conséquent, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil d'administration soumet à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale du 23 juillet 2024, l'augmentation de la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration qui s'élèverait ainsi à 280 000 euros bruts contre 230 000 euros bruts depuis l'exercice 2019-2020, ce qui permettrait donc de placer la rémunération du Président du Conseil d'administration dans la médiane, de mettre en adéquation la rémunération du Président avec les missions qui lui sont confiées et de rendre la fonction du Président du Conseil d'administration de Soitec plus attractive dans une année de transition.

Cette augmentation de la rémunération fixe prendrait effet après la période de transition, c'est à dire, à compter de la nomination du nouveau Président du Conseil d'administration. Elle ne sera donc pas applicable à Christophe Gégout, qui remplacera Éric Meurice dans ses fonctions de Président du Conseil d'administration pour une période de transition à compter de l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024. Christophe Gégout percevra donc une rémunération annuelle fixe de 230 000 euros bruts réduite au *pro rata temporis*, en fonction de la durée de ses fonctions comme Président du Conseil d'administration.

- 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.

⁴ **Sociétés des panels réalisés en 2024 :**

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 ajusté) : Alten, Beneteau, BIC, CGG, Clariane, Elior Group, Elis, Eramet, Euroapi, Eutelsat Communic., GTT, ID Logistic Group, Imerys, Ipsen, Ipsos, JC Decaux SA, Lectra, Mersen, Metropole TV, Orpea, SES, SES Imagotag, Solutions 30 SE, Sopra Steria Group, TF1, Vallourec, Verallia, Virbac, X-FAB.



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.

Toutefois, le 27 mars 2024, à la suite de la décision d'Éric Meurice de ne pas être renouvelé dans ses fonctions d'administrateur et de Président du Conseil d'administration de Soitec, la Société lui a proposé de prendre un rôle de conseil stratégique auprès du Directeur Général de la Société pour une durée d'un an afin, notamment, de bénéficier de sa large expertise dans les secteurs dans lesquels le Groupe Soitec opère, de sa bonne connaissance des différents acteurs mais aussi des partenaires de Soitec.

À cet effet, le Conseil d'administration a autorisé le 27 mars 2024, la signature d'un contrat de prestation de services entre la Société et Éric Meurice (dont les principales caractéristiques ont été publiées sur le site internet de la Société), qui entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2024. Ce contrat fera l'objet d'une mention dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes au titre de la procédure des conventions réglementées sur lequel l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 sera amenée à statuer.

Pour plus d'informations sur les éléments de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2023-2024 disponible sur le site internet (www.soitec.com), dans la rubrique Investisseur– Rapports financiers.