



Fait à Bernin, le 30 juin 2025

INFORMATIONS SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

I. ELEMENTS DE REMUNERATION VERSES OU ATTRIBUES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX PENDANT L'EXERCICE 2024-2025

L'information ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 27 mai 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil.

La présente section décrit les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024-2025 au bénéfice de (i) Pierre Barnabé, Directeur Général, (ii) Éric Meurice, Président du Conseil d'administration jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024, (iii) Christophe Gégout, Président du Conseil d'administration par intérim à compter de l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 et jusqu'au 28 février 2025 et (iv) Frédéric Lissalde, Président du Conseil d'administration depuis le 1^{er} mars 2025. Ils seront soumis, en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, à l'approbation de l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025 aux termes des résolutions n° 8 à 11.

ÉLÉMENTS DE REMUNERATION 2024-2025 DE PIERRE BARNABE, DIRECTEUR GENERAL (montants bruts)

Éléments de la rémunération soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués ou valorisation des actions attribuées au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe	530 000 €	530 000 €	Montant brut avant impôts.
Rémunération variable annuelle	244 992 € Au titre de l'exercice 2023-2024	318 000 € Au titre de l'exercice 2024-2025 Rémunération soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025 (résolution n° 11)	Rémunération variable annuelle attribuée et versée au titre de 2023-2024 : À titre de rappel, le Conseil d'administration avait constaté, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, un niveau d'atteinte des objectifs de la rémunération variable de l'exercice 2023-2024 à hauteur de 51,04 %, correspondant à un total de 244 992 euros. Rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2024-2025 : Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024, la part variable de la rémunération de Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2024-2025 pouvait représenter de 0 % à 165 % de la part fixe, soit un maximum total de 874 500 euros brut pour une année complète. L'atteinte des valeurs cibles des objectifs arrêtés par le Conseil d'administration donnait droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe, l'atteinte des engagements budgétaires correspondant au niveau cible des critères financiers et ceux de la feuille de route correspondant au niveau cible des critères stratégiques. Les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs pouvaient être prises en compte jusqu'à 150 % de la part fixe. Enfin, une majoration de 10 % était prévue en cas d'atteinte d'un objectif stratégique additionnel qui pouvait donc porter la part variable de la rémunération de Pierre Barnabé à 165 % de la part fixe.

			<p>Les trois objectifs financiers (chiffre d'affaires en USD, EBITDA en % et trésorerie d'exploitation en euros) représentaient un poids de 20 % chacun, soit un poids de 60 % sur l'ensemble des objectifs permettant d'évaluer le quantum de la part variable. Les objectifs stratégiques détaillés ci-après représentaient une part totale de 40 % : innovation (pipeline d'innovation, brevets) (10 %), enjeux commerciaux pour chaque division (10 %), Ressources humaines (bien-être au travail, plan de succession du Comité Exécutif, développement des talents) (10 %) et ESG (diversité, changement climatique, eau) (10 %).</p> <p>Le Conseil d'administration a constaté, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, un niveau d'atteinte des objectifs à hauteur de 60 %, correspondant à un total de 318 000 euros.</p> <p>Le détail du taux de réalisation des critères quantitatifs et qualitatifs de la rémunération variable de Pierre Barnabé est présenté ci-après ainsi qu'à la section 4.2.3.1 A. du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025.</p>
Rémunération variable pluriannuelle numéraire	N/A	N/A	Pierre Barnabé ne bénéficie pas de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	N/A	N/A	Pierre Barnabé ne bénéficie pas de rémunération exceptionnelle.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	N/A	N/A	Pierre Barnabé ne bénéficie pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.
Options d'actions, actions de performance ou autre avantage de long terme	N/A	1 145 885 € Valorisation IFRS	<p>Lors de sa réunion du 23 juillet 2024, le Conseil d'administration a attribué à Pierre Barnabé 11 460 actions de performance, représentant environ 0,03 % du capital de la Société et environ 8 % des actions attribuées.</p> <p>Les conditions de performance qui conditionnent l'acquisition définitive de ces actions de performance sont détaillées à la section 4.2.3.1 B du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025.</p>
Retraite supplémentaire	14 692 € cotisations au titre du PERO	14 692 € cotisations au titre du PERO	<p>Le 1^{er} janvier 2024, le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (régime dit « Article 83 ») en vigueur au sein du Groupe Soitec a fait l'objet d'un transfert collectif vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au bénéfice de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.</p> <p>L'application rétroactive de ce nouveau régime au Directeur Général à compter du 1^{er} avril 2024 a été approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024.</p> <p>Comme dans le cadre de l'application du régime « Article 83 », les cotisations liées à ce nouveau régime sont payées intégralement par la Société <i>via</i> des cotisations aux de 3,18 % sur les tranches A et B de rémunération et 4,71 % sur la tranche C de rémunération ⁽¹⁾.</p> <p>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. 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.</p> <p>Dans le cadre de ce régime de retraite, les cotisations comptabilisées par la Société au titre de l'exercice 2024-2025 pour Pierre Barnabé se sont élevées à 14 692 euros et les charges à 2 351 euros.</p>
Avantages de toute nature	35 209 €	35 209 €	Sont compris le véhicule et le logement de fonction mis à la disposition de Pierre Barnabé, ainsi que les cotisations servies au titre de l'assurance volontaire perte d'emploi auprès de la GSC.

(1) 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 %).

**APPRECIATION DES CONDITIONS DE PERFORMANCE RELATIVES A LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE
DUE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024-2025, APPLICABLES A PIERRE BARNABE, DIRECTEUR GENERAL**

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 2024-2025 s'élève à 964 MUSD, (soit un chiffre d'affaires inférieur à 1 050 MUSD, cible minimum du critère) correspondant à 80 % de la valeur cible</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 2024-2025 s'élève à 33,5 %, (soit un EBITDA inférieur à 34 %, cible minimum du critère) correspondant à 91 % de la valeur cible</i>	20 %	30 %	0 %
	Niveau de trésorerie d'exploitation (en millions d'euros) <i>Le niveau de trésorerie d'exploitation de l'exercice 2024-2025 s'élève à 190 M€, (soit un niveau de trésorerie inférieur à 200 M€, cible minimum du critère) représentant 60 % de la valeur cible</i>	20 %	30 %	0 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	Innovation ⁽¹⁾ • 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> : 150 % Les trois objectifs ont été atteints (l'objectif « Nombre de dépôts de brevets » a été dépassé).	10 %	15 %	15 %
	Enjeux commerciaux pour chaque division ⁽¹⁾ • <i>Smart Devices</i> : Contrat de coopération signé avec un consortium • <i>Communication</i> : Nouveau client POI et part de segment • <i>Automotive</i> : Nombre de clients en qualification atteint <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 150 % Les trois objectifs ont été atteints.	10 %	15 %	15 %
	Ressources humaines • Bien-être : déploiement de l'enquête annuelle sur l'engagement des salariés (<i>Voice of Employees – VoE</i>) dans le monde entier et mise en œuvre de 50 % des plans d'action au cours de l'exercice 2024-2025 • Plan de succession du Comité Exécutif : mise à jour du plan de succession • Développement des talents : 50 % des plans de succession des N-1 du Comité Exécutif incluent au moins une femme <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 150 % Les trois objectifs ont été atteints (l'objectif de « Développement des talents » a été dépassé).	10 %	15 %	15 %
	ESG • Climat : Diminution de l'empreinte carbone scopes 1 et 2 au cours de l'année calendaire 2024 : seuil min. (50 %) : 22 000 tCO ₂ eq./seuil max. (150 %) : 18 000 tCO ₂ eq. • Eau : Diminution du prélèvement d'eau par cm ² : seuil min. (50 %) : 0,95 l/m ² /seuil max. (150 %) : 0,90 l/m ² • Diversité : Augmentation de la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur (JG ≥ 150) : seuil à atteindre (100 %) : 24 %/seuil max. (150 %) : 25 % <u>Résultat</u> : Climat : 15 943 t CO ₂ eq. (150 %) comme indiqué à la section 3.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025 Eau : 0,83 l/m ² (150 %) comme indiqué à la section 3.3.3.6 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025 Diversité : 25,8 % (150 %) comme indiqué à la section 3.4.1.4.3 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025	10 %	15 %	15 %
Sous-total		100 %	150 %	60 %
Coefficient de majoration	Amélioration de la notation ESG faite par MSCI "A" en mai 2025 vs. "A" en mai 2024	Majoration de 10 % du sous-total	Majoration de 10 % du sous-total	0 %
TOTAL PART VARIABLE DUE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024-2025				60 %

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

**ÉLÉMENTS DE REMUNERATION 2024-2025 D'ÉRIC MEURICE, PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
JUSQU'À L'ISSUE DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 JUILLET 2024 (montants bruts)**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	71 720 €	71 720 €	Montant brut avant impôts. Rémunération fixe annuelle de 230 000 euros calculée <i>pro rata temporis</i> du 1 ^{er} avril 2024 au 23 juillet 2024.

Il est rappelé que la Société a conclu le 27 mars 2024 avec Éric Meurice un contrat de prestation de services qui est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2024, après la fin du mandat d'Éric Meurice, et a pris fin le 28 février 2025. Ce contrat, qui a été soumis à la procédure d'approbation des conventions réglementées, est détaillé en section 4.3.1.2 *Conventions réglementées* du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025. La Société a payé à Éric Meurice 60 000 euros (hors TVA) au titre de ce contrat de prestation de services.

**ÉLÉMENTS DE REMUNERATION 2024-2025 DE CHRISTOPHE GEGOUT, PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
À COMPTER DE L'ISSUE DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 JUILLET 2024 ET JUSQU'AU 28 FEVRIER 2025 (montants bruts)**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	139 731 €	139 731 €	Montant brut avant impôts. Rémunération fixe annuelle de 230 000 euros calculée <i>pro rata temporis</i> du 23 juillet 2024 au 28 février 2025.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	40 520 €	40 520 €	Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur. Toutefois, du 1 ^{er} avril 2024 au 23 juillet 2024 puis du 1 ^{er} mars au 31 mars 2025, Christophe Gégout n'assurait pas la fonction de Président du Conseil et a été rémunéré au titre de son mandat d'administrateur (cf. section 4.2.3.6 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025).

**ÉLÉMENTS DE REMUNERATION 2024-2025 DE FREDERIC LISSALDE,
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2025 (montants bruts)**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe	23 333 €	23 333 €	Montant brut avant impôts. Rémunération fixe annuelle de 280 000 euros calculée <i>pro rata temporis</i> du 1 ^{er} mars au 31 mars 2025.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	36 934 €	36 934 €	Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur. Toutefois, du 23 juillet 2024 au 28 février 2025, Frédéric Lissalde n'assurait pas la fonction de Président du Conseil et a été rémunéré au titre de son mandat d'administrateur (cf. section 4.2.3.6 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025).

II. POLITIQUES DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2025-2026

1. Politique de rémunération du Directeur Général soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025

L'information ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 27 mai 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, puis complétée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 25 juin 2025. Les éléments décidés le 25 juin 2025 venant compléter l'information figurant dans la politique de rémunération 2025-2026 du Directeur Général soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025 (cf. section 4.2.2.3 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025) sont indiqués ci-dessous en caractères de couleur bleue.

A. Détermination de la politique

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit une rémunération composée d'une part fixe, d'une part variable annuelle, d'une part variable de long terme ainsi que de certains engagements et avantages.

En 2024, le Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil a initié un réalignement de la politique de rémunération du Directeur Général, en cohérence avec les pratiques de marché, afin d'en assurer la compétitivité. Ce réalignement avait consisté à modifier la pondération de certaines composantes de la rémunération du Directeur Général. Il n'a pas conduit à une augmentation de la rémunération totale du Directeur Général. Bien au contraire, il a même réduit légèrement l'enveloppe totale, à la cible comme au niveau maximum de réalisation des conditions de performance. Cette modification avait été approuvée par une large majorité des actionnaires (96,78 %) lors de l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024.

En 2025, le Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé en rémunérations de premier plan, a examiné la politique de rémunération du Directeur Général au regard des pratiques de marché pour s'assurer qu'elle soit compétitive et attractive. Dans ce cadre, le Conseil d'administration a examiné le 27 mai 2025 les résultats de l'étude comparative des rémunérations allouées aux Directeurs Généraux par rapport à un panel de sociétés comparables¹.

À cette occasion, il a constaté la persistance d'un décalage du positionnement de la rémunération du Directeur Général par rapport à la rémunération de Directeurs Généraux de sociétés comparables et a souhaité poursuivre le réalignement de la politique de rémunération du Directeur Général.

Cet examen a positionné la rémunération fixe perçue par le Directeur Général de Soitec au-dessus du premier percentile (c'est à dire au-dessus de 455 K€ pour les sociétés européennes et 490 K€ pour les sociétés françaises) des rémunérations fixes perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises et bien au-dessous de la médiane des rémunérations fixes perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises (c'est-à-dire au-dessous de 680 K€ pour les sociétés européennes et 710 K€ pour les sociétés françaises).

Le 27 mai 2025, le Conseil d'administration a souhaité renouveler sa confiance en son Directeur Général.

B. Description des éléments composant la politique de rémunération du Directeur Général

La rémunération du Directeur Général de la Société comprend les éléments suivants :

Composante	Fonctionnement
Rémunération fixe	<p>Le Conseil d'administration du 27 mai 2025 a proposé d'augmenter la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à un montant brut de 583 000 euros, contre 530 000 euros (soit une augmentation de 10 %), afin de la rapprocher de la médiane des rémunérations des dirigeants de sociétés comparables.</p> <p>Le Conseil d'administration du 25 juin 2025, à la demande de Pierre Barnabé, a décidé de ne pas appliquer cette augmentation au cours de l'exercice 2025-2026. En effet, ce dernier a demandé que les discussions sur l'évolution de sa politique de rémunération, initialement prévues pour l'exercice 2025-2026, soient reportées à l'exercice 2026-2027, afin qu'elles s'inscrivent dans le cadre du renouvellement de son mandat.</p> <p>La rémunération fixe du Directeur Général restera donc fixée à 530 000 euros jusqu'au 31 mars 2026 et tous les éléments se rapportant à la rémunération fixe du Directeur Général, notamment la détermination de sa rémunération variable court terme pour l'exercice 2025-2026 telle que détaillée ci-dessous, seront calculés sur la base de 530 000 euros annuels.</p>
Rémunération variable court terme	<p>Au titre de la rémunération variable court terme, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a souhaité maintenir en grande partie la structuration et les pondérations qui figuraient dans la politique de rémunération du Directeur Général approuvée à 96,78 % par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024. Cette rémunération variable court terme peut atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none">- Valeur minimum : 0 % de la rémunération fixe ;- Valeur cible : 100 % de la rémunération fixe ;- Valeur maximum (surperformance + majoration) : 165 % de la rémunération fixe.

¹ Sociétés des panels réalisés en 2025 :

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, Argan, Beneteau, BIC, Clariane, Dassault Aviation; Derichebourg, Elixir Group, Elis, Emeis, Eramet, FDJ, ID Logistic Group, Imerys, Ipsen, Ipsos, JC Decaux SA, Maurel et Prom, Mersen, Metropole TV, SES, Sopra Steria Group, TF1, Vallourec, Verallia, Vicat, Virbac, Viridien, Vusion Group.

Toutefois, pour l'exercice 2025-2026 et s'agissant des objectifs financiers, le critère de trésorerie d'exploitation a été remplacé par le *free cash flow*, pour une pondération identique. Cette évolution permet d'utiliser un objectif financier suivi par le marché. S'agissant des objectifs stratégiques, les critères relatifs à la diversité contenus dans l'objectif « Ressources Humaines » ont été transférés dans la composante « diversité » du critère ESG. La pondération de chaque critère stratégique à la cible a été abaissée de 10 % à 8 % (de 15 % à 12 % en cas de surperformance), hormis le critère ESG qui représente désormais 16 % à la cible et 24 % en cas de surperformance (contre respectivement 10 % et 15 % dans la politique de rémunération 2024-2025). Ce changement permet de prendre en compte les commentaires de certains investisseurs sur le fait que le critère « Ressources Humaines » comprenait une composante ESG.

Objectifs	Poids	Surperformance
I. OBJECTIFS FINANCIERS ⁽¹⁾ dont :	60 %	90 %
a. Chiffre d'affaires (<i>en USD</i>)	a. 20 %	a. 30 %
b. EBITDA (<i>en %</i>)	b. 20 %	b. 30 %
c. <i>Free cash flow</i> (après contrats de <i>leasing</i> et intérêts [IFRS]) (<i>en euros</i>)	c. 20 %	c. 30 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES dont :	40 %	60 %
a. Innovation (pipeline d'innovation, brevets, recherche) 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 %	a. 8 %	a. 12 %
b. Enjeux commerciaux pour chaque division 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 %	b. 8 %	b. 12 %
c. Ressources humaines (bien-être au travail, plan de succession du Comité Exécutif, rétention) 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 %	c. 8 %	c. 12 %
d. ESG (% de femmes dans l'encadrement supérieur [4 %], développement des talents [4 %], changement climatique [4 %], eau [4 %])	d. 16 %	d. 24 %
SOUS-TOTAL	100 %	150 %
Critère de majoration de la part variable (diversification)	+ 10 % du sous-total	+ 10 % du sous-total
TOTAL	110 %	165 %

(1) Hors impacts (directs et/ou indirects) réglementaires, de change, douaniers et/ou fiscaux.

En ligne avec la politique de rémunération de l'exercice précédent :

- l'atteinte des valeurs cibles des objectifs de performance précisément préétablis par le Conseil d'administration donne droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe ;
- le Conseil d'administration a défini un niveau d'atteinte cible pour chacun des objectifs financiers que le Conseil d'administration publiera dans la rémunération du Directeur Général *ex post* du prochain exercice social et qui donnera ainsi droit à 100 % de la rémunération due au titre de ces critères ;
- les critères stratégiques couvrent les principaux enjeux stratégiques de la Société en adaptant les critères à la feuille de route attendue pour l'exercice 2025-2026 dans les domaines (i) de l'innovation (critères définis sur la base de produits spécifiques ayant atteint un certain stade de développement, sur la base de coopérations avec des laboratoires de recherche, sur la base d'un nombre de brevets atteint), (ii) des enjeux commerciaux (critères définis pour chaque division sur la base de qualifications spécifiques de produits par des clients et sur l'activation de contrats spécifiques), (iii) des ressources humaines (critères relatifs au bien-être, à la mise en place de plan de succession du Comité Exécutif et à la rétention) et (iv) de l'ESG (critères quantitatifs sur l'eau, le climat et la diversité en termes de genre, les atteintes de ces critères seront expliqués dans l'état de durabilité et sur le développement des talents) ; les critères sont en large majorité quantitatifs ;
- les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs financiers et stratégiques seraient prises en compte jusqu'à 150 %.

	<p>Les seuils minimums de chaque critère ouvrant droit à la rémunération variable afférente, ainsi que leurs seuils « cibles » et maximums ont été arrêtés par le Conseil d'administration mais ne sont pas divulgués du fait de leur caractère confidentiel.</p> <p>Pour le critère de chiffre d'affaires et d'EBITDA, le seuil de déclenchement minimum sera égal à 80 % de la cible et le seuil de déclenchement maximum sera égal à 107 % de la cible. Pour le critère de <i>free cash flow</i> (après contrats de <i>leasing</i> et intérêts [IFRS]), le seuil de déclenchement minimum sera égal au <i>free cash flow</i> (après contrats de <i>leasing</i> et intérêts [IFRS]) de l'exercice 2024-2025 et le seuil de déclenchement maximum sera égal à 129 % de la cible.</p> <p>Enfin, il est prévu une majoration de 10 % du résultat obtenu sur les objectifs financiers et stratégiques en cas d'augmentation de la diversification des lignes de produits actuellement mises sur le marché par le Groupe (qui remplace le multiplicateur fondé sur notation externe ESG dans la politique de rémunération 2024-2025). Un nombre minimum de lignes de produits et un montant minimum de chiffres d'affaires par ligne de produits a été défini par le Conseil d'administration.</p> <p>Selon l'étude comparative des rémunérations allouées aux Directeurs Généraux réalisée en 2024 en utilisant un panel de sociétés comparables, la rémunération variable court terme cible du Directeur Général de Soitec est alignée avec celles perçues par les Directeurs Généraux des sociétés européennes et françaises.</p> <p>Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a défini, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, des critères précis et préétablis ainsi que des éléments précis d'appréciation pour les critères qualitatifs pour apprécier le niveau de réalisation de chaque objectif, mais ils ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, en particulier pour les critères relatifs à l'innovation et aux enjeux commerciaux pour chaque division.</p> <p>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 2025-2026 et sera également détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2025-2026.</p> <p>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 2025-2026 feront l'objet d'un vote lors de la prochaine Assemblée Générale annuelle. Les éléments de rémunération variable court terme, attribués au titre de l'exercice 2025-2026, ne seront versés qu'après leur approbation.</p> <p>Enfin, il est précisé que la politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme de versement différé ni la possibilité pour la Société de demander la restitution de la rémunération variable.</p>
<p>Rémunération variable long terme</p>	<p>Attribution annuelle d'actions de performance</p> <p>La rémunération variable long terme du Directeur Général prend la forme d'une attribution gratuite d'actions de performance.</p> <p>Cette rémunération variable long terme peut atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valeur minimum : 0 % - Valeur pouvant être attribuée : 250 % de la rémunération fixe <p>L'acquisition définitive des actions de performance à attribuer au Directeur Général 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des critères financiers quantitatifs : l'EBIT (critère introduit en 2024 qui se substitue au critère de l'EBITDA pour s'aligner sur des pratiques de marché) (pour un poids de 20 %), le chiffre d'affaires (pour un poids de 25 %), le rendement total pour les actionnaires (<i>Total Shareholder Return</i> ou TSR) des actions de la Société par rapport à la médiane des TSR des composants de l'indice <i>Europe Total Market Semiconductors</i> (sachant que l'objectif de performance du TSR ne sera atteint qu'à partir du moment où le TSR sera égal ou supérieur à ladite médiane, ou en d'autres termes, que le niveau cible du TSR ne sera atteint que si le TSR de la Société dépasse la médiane -cela exclut la condition de performance qui consiste à commencer l'acquisition des droits en dessous du niveau médian- et l'objectif maximum correspondra à 10 % supplémentaires de la médiane²) (pour un poids de 30 %) ; • des critères ESG quantitatifs (pour un poids de 25 %) : la mixité et l'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.

² Une erreur s'est glissée dans le paragraphe relatif au taux de réalisation du TSR du plan Onyx 27 figurant en page 194 de notre Document d'Enregistrement Universel 2024-2025. Il convient de se référer à l'explication du critère TSR de la politique de rémunération 2024-2025 figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2023-2024 (page 160) et approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024, par ailleurs reprise dans le document d'information sur les éléments de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux du 4 juin 2024 figurant sur le site Internet de Soitec, rubrique "Rémunérations des dirigeants". Pour le plan Onyx 27, l'objectif de performance du TSR ne sera atteint qu'à partir du moment où le TSR sera égal ou supérieur à l'indice Stoxx Europe 600 Technology.

	<p>Le Conseil d'administration appréciera l'atteinte de ces 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, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil.</p> <p>Conformément à l'article 26.3.2 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a défini, sur la recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, des critères précis et préétablis ainsi que des éléments précis d'appréciation pour les critères qualitatifs pour apprécier le niveau de réalisation de chaque objectif, mais ils ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, en particulier pour le chiffre d'affaires et l'EBIT.</p> <p>Par ailleurs, l'atteinte des critères de performance relatifs à une telle attribution annuelle sera rendue publique dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise soumis à la prochaine Assemblée Générale annuelle devant statuer sur le paiement de cette rémunération (vote <i>ex post</i>), en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.</p> <p>L'acquisition des actions attribuées au Directeur Général est également soumise à une condition de présence <i>pro rata temporis</i>.</p> <p>Aucune période de conservation ne trouve à s'appliquer à l'issue de la période d'acquisition dans le règlement du plan d'attribution d'actions de performance, mais le Directeur Général doit conserver sous forme nominative, pendant 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.</p> <p>Conformément au 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 d'acquisition et des éventuelles périodes de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.</p> <p>Le Directeur Général est enfin soumis à l'obligation de restriction de cession des actions de performance pendant les périodes de fenêtres négatives précédant la publication des comptes, pendant toute la durée de son mandat. De manière générale, il doit s'assurer de respecter les dispositions relatives aux abus de marché.</p>
	<p>Attribution additionnelle 2025 d'actions de performance</p> <p>Le Conseil d'administration du 27 mai 2025 a proposé la mise en œuvre au cours de l'exercice 2025-2026 d'une attribution additionnelle d'actions de performance au bénéfice du Directeur Général, conditionnée à la réalisation de critères de performance exigeants et stratégiques, distincts des critères de rémunération variable à court et à long termes et appréciés sur une période de trois ans, à savoir un critère relatif à l'exécution d'un plan d'actions relatif au besoin en fonds de roulement (1/3), un critère relatif à la mise en place d'une présence plus visible aux États-Unis (1/3) et un critère relatif à la définition d'une organisation globale, optimisée et engagée (1/3).</p> <p>Cette rémunération variable long terme additionnelle peut atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valeur minimum : 0 % - Valeur pouvant être attribuée : 150 % de la rémunération fixe <p>Le Conseil d'administration du 25 juin 2025, à la demande de Pierre Barnabé, a décidé de ne pas mettre en œuvre cette attribution additionnelle d'actions de performance. Au cours de l'exercice 2025-2026, le Directeur Général ne bénéficiera que de l'attribution annuelle d'actions de performance détaillée ci-dessus. En effet, ce dernier a demandé que les discussions sur l'évolution de sa politique de rémunération, initialement prévues pour l'exercice 2025-2026, soient reportées à l'exercice 2026-2027, afin qu'elles s'inscrivent dans le cadre du renouvellement de son mandat.</p>
<p>Engagements de toute nature consentis par Soitec ou au titre de la cessation ou du changement de fonctions</p>	<p>En cas de départ, et sous réserve que les conditions soient remplies, le Directeur Général pourrait prétendre à une indemnité de dispense de préavis, une indemnité de départ contraint et/ou une indemnité de non-concurrence, dans la limite du plafond de 24 mois de rémunération (fixe et variable court terme perçu) fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p> <p>Il est précisé que Pierre Barnabé bénéficie d'un mécanisme indemnitaire en cas de départ contraint de Soitec, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, dont les principaux termes et conditions sont décrits ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les cas de départ contraint n'incluent pas (i) la démission du Directeur Général (sauf si elle n'est pas de sa propre initiative), (ii) les changements de fonctions au sein du Groupe, (iii) le non-renouvellement de son mandat de Directeur Général à l'expiration de son mandat ou (iv) le cas où des faits rendraient impossible, pour des motifs légaux ou réglementaires, le maintien du Directeur Général dans ses fonctions. En outre, et conformément au Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité de rupture ou de non-concurrence ne serait due si le Directeur Général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein dans les six mois de la cessation de ses fonctions ;

	<p>• le mécanisme indemnitaire permettrait à Pierre Barnabé de percevoir :</p> <p>(i) dans le cas où le Conseil d'administration renoncerait en totalité ou en partie à la période de préavis de six mois, une indemnité de dispense de préavis, pour la période de préavis à laquelle le Conseil d'administration a renoncé unilatéralement. L'indemnité pour chaque mois auquel il est renoncé serait égale à un douzième de la rémunération annuelle de Pierre Barnabé, calculée par référence à la rémunération annuelle fixe (brute) au dernier jour du mandat et de la dernière rémunération annuelle variable à court terme (brute) perçue avant la date de cessation des fonctions. Cette indemnité est soumise au plafond global décrit ci-après s'appliquant à cette indemnité de dispense de préavis, à l'indemnité de départ contraint et à l'indemnité de non-concurrence décrites ci-après,</p> <p>(ii) une indemnité de départ contraint d'un montant initial égal à 18 mois de rémunération maximum, calculée par référence à la rémunération annuelle fixe (brute) en vigueur le dernier jour du mandat et à la dernière rémunération variable à court terme (brute) perçue dans le cadre de son mandat avant la date de résiliation. Ce montant initial serait réduit dans le cas où la période restant à courir entre la date de cessation des fonctions et le terme initial du mandat devait être inférieure à 18 mois (il serait alors égal au nombre de mois de rémunération – calculée de la même manière – restant à courir pour atteindre le terme initial du mandat). En d'autres termes, l'indemnité de départ diminuera à partir du 26 janvier 2025 jusqu'à ce qu'elle atteigne la somme de 0 euro le 26 juillet 2026. Par ailleurs, le versement de cette indemnité est soumis à la réalisation d'un EBITDA cumulé au cours des deux exercices clos précédant le départ au moins égal à 75 % des valeurs prévues aux budgets desdits exercices tels qu'approuvés par le Conseil d'administration. Cette indemnité est soumise au plafond global décrit ci-après s'appliquant à l'indemnité de dispense de préavis, à cette indemnité de départ contraint et à l'indemnité de non-concurrence décrite ci-après,</p> <p>(iii) une indemnité de non-concurrence. En contrepartie d'une obligation de non-concurrence, Pierre Barnabé recevra une indemnité égale à 50 % de sa rémunération annuelle fixe brute versée au cours des 12 mois précédant la date de cessation de son mandat (à l'exclusion de tout bonus, avantage ou rémunération supplémentaire de toute nature s'ajoutant à la rémunération fixe). Cette indemnité serait versée mensuellement sur 12 mois (renouvelable si le Conseil le décide pour un maximum de 12 mois supplémentaires). Cette indemnité est soumise à la limite globale décrite ci-dessous s'appliquant à l'indemnité de dispense de préavis, à l'indemnité de départ et à la présente indemnité de non-concurrence. Il est précisé que le Conseil d'administration peut renoncer à cette obligation de non-concurrence à sa discrétion et que dans cette hypothèse, aucune compensation financière ne serait à verser à Pierre Barnabé ;</p> <p>• en toute hypothèse, le montant cumulé de l'indemnité de dispense de préavis, de l'indemnité de départ contraint et de l'indemnité de non-concurrence ne peut excéder 24 mois de rémunération (fixe et variable court terme perçu), conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Dans le cas où le montant cumulé des trois indemnités dépasserait ce plafond, il serait procédé à une réduction du montant de l'indemnité de départ contraint de telle sorte que l'obligation de non-concurrence, si elle est appliquée, et l'indemnité de non-concurrence correspondante restent intégralement en vigueur.</p>
<p>Avantages en nature</p>	<p>Les avantages en nature octroyés au Directeur Général sont le bénéfice d'une voiture de fonction, d'un logement de fonction à proximité du siège social de Soitec et d'une assurance perte d'emploi GSC.</p> <p>Par ailleurs, il dispose des mêmes garanties en matière de prévoyance et de frais de soins de santé que l'ensemble des ingénieurs et cadres salariés de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.</p> <p>Il bénéficie en outre des moyens matériels nécessaires à l'exécution de son mandat et a droit, sur présentation de justificatifs, au remboursement des frais de déplacement et de missions engagés dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>À titre indicatif, le montant des avantages en nature dont bénéficie Pierre Barnabé s'élève en moyenne à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • véhicule de fonction : 264 € mensuels • logement de fonction : loyer mensuel de 1 447 € • GSC : 1 236 € mensuels
<p>Régime de retraite supplémentaire</p>	<p>Le 1^{er} janvier 2024, le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (régime dit « Article 83 ») en vigueur au sein du Groupe Soitec a fait l'objet d'un transfert collectif vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au bénéfice de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.</p> <p>L'application rétroactive de ce nouveau régime au Directeur Général à compter du 1^{er} avril 2024 a été approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024.</p> <p>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.</p>

	<p>Les droits sont acquis au fur et à mesure du paiement des cotisations et restent acquis même en cas de démission ou de révocation. Lors du départ à la retraite, le débouclage sous forme de rente viagère est obligatoire.</p> <p>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.</p> <p>Les cotisations liées à ce régime sont payées sur une base annuelle intégralement par la Société <i>via</i> des cotisations de 3,18 % sur les tranches A et B de rémunération et 4,71 % sur la tranche C de rémunération.</p> <p>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 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.</p> <p>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. 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 Article 83.</p> <p>La base totale de ce régime de retraite supplémentaire au bénéfice de Pierre Barnabé s'élève à 372 408 € au titre de l'exercice 2024-2025.</p> <p>À titre indicatif, la cotisation de la Société au bénéfice de Pierre Barnabé s'élève à 14 692 € au titre de l'exercice 2024-2025 et les charges à 2 351 €.</p> <p>Le Directeur Général ne bénéficie pas d'un régime de retraite complémentaire à prestations définies.</p>
Rémunération exceptionnelle	<p>Le Conseil d'administration du 27 mai 2025 a proposé d'ouvrir la possibilité de décider, dans des circonstances très particulières, le versement d'une rémunération exceptionnelle au bénéfice du Directeur Général, celle-ci devant être justifiée et expliquée par le Conseil d'administration, tant en termes (i) de critères de détermination qui ne pourraient pas être liés à des activités récurrentes du cours normal des affaires que (ii) de montant attribué, et ne pouvant dans tous les cas excéder 100 % de la rémunération fixe du Directeur Général.</p> <p>Le Conseil d'administration du 25 juin 2025, à la demande de Pierre Barnabé, a décidé de ne pas mettre en œuvre cette possibilité de lui verser une rémunération exceptionnelle au cours de l'exercice 2025-2026. En effet, ce dernier a demandé que les discussions sur l'évolution de sa politique de rémunération, initialement prévues pour l'exercice 2025-2026, soient reportées à l'exercice 2026-2027, afin qu'elles s'inscrivent dans le cadre du renouvellement de son mandat.</p> <p>En outre, pour favoriser l'arrivée d'un nouveau dirigeant en provenance d'un groupe extérieur à Soitec, une éventuelle « indemnité de prise de fonctions » pourra être versée.</p>
Rémunération au titre d'un autre mandat social dans le Groupe	<p>Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société ou d'un autre mandat exercé dans une des sociétés consolidées par la Société.</p>
Rémunération versée par une filiale	<p>Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en provenance des sociétés consolidées par la Société.</p>

2. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025

L'information ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 27 mai 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil.

En ligne avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 et conformément au Code AFEP-MEDEF, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, 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, *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, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, que l'exercice du mandat d'administrateur du Président du Conseil d'administration ne serait pas rémunéré.

La rémunération du Président du Conseil d'administration est notamment déterminée sur la base des 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.

Il est rappelé que dans le contexte de l'échéance du mandat d'Éric Meurice, une étude réalisée en janvier 2024 sur la base d'un panel de référence, composé exclusivement de sociétés comparables³ avait montré que la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration de Soitec, était positionnée en-dessous de la médiane des rémunérations fixes perçues par les Présidents du Conseil de sociétés françaises.

L'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 a ainsi approuvé une augmentation de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration à 280 000 euros bruts, contre 230 000 euros bruts depuis l'exercice 2019-2020, permettant de rapprocher la rémunération du Président du Conseil d'administration de la médiane, de la mettre en adéquation avec les missions qui lui sont confiées et, plus généralement, de rendre la fonction du Président du Conseil de Soitec plus attractive.

Cette augmentation de la rémunération fixe annuelle du Président à 280 000 euros a pris effet après la période de transition, soit à compter de la nomination de Frédéric Lissalde en qualité de Président du Conseil d'administration, le 1^{er} mars 2025.

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.

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, Elixir 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.