



Bernin, le 16 juillet 2021

Complément d'information sur les résolutions n° 11 et n° 27 soumises au vote des actionnaires de Soitec lors de leur Assemblée Générale Ordinaire et Extraordinaire du 28 juillet 2021

A l'attention des actionnaires de Soitec,

En réponse aux commentaires formulés sur ces projets, Soitec publie les précisions suivantes sur les résolutions n°11 et n°27 soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire et Extraordinaire des actionnaires de Soitec qui se tiendra le 28 juillet 2021 relatives à la rémunération du Directeur général et l'attribution d'actions gratuites.

RESOLUTION N°11 : Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 mars 2021 à M. Paul Boudre, Directeur général

Précisions concernant l'atteinte des critères de performance pour la part variable de la rémunération annuelle de M. Paul Boudre, Directeur général, au titre de l'exercice écoulé 2020-2021 :

Les informations ci-dessous sont fournies en complément du tableau détaillant l'appréciation des conditions de performances relatives à la rémunération variable annuelle due à M. Paul Boudre, Directeur général, au titre de l'exercice écoulé 2020-2021, figurant au Chapitre 4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, dans la section relative à la Rémunération de Paul Boudre, Directeur général, au titre de l'exercice 2020-2021 (cf. *paragraphe 4.2.1.1, B, du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 173*). Il est rappelé que l'ensemble des critères de performance qui ont été assignés au Directeur général, qu'ils soient financiers ou stratégiques, reposent sur des valeurs ou des accomplissements précis ou chiffrés qui sont mentionnés dans ce tableau, à l'exception de la rubrique « *Leadership et Gouvernance* », qui correspond à une pondération de 8,3% de l'ensemble et dont la nature justifie une approche plus subjective.

Les **critères dits « stratégiques »** correspondent ainsi pour les rubriques Innovation, Partenariats et Succès Commerciaux / Conception à la réalisation au cours de l'exercice écoulé 2020-2021 d'un accomplissement traduisant l'avancée de la stratégie. La nature du ou des accomplissements considérés pour la mesure de l'atteinte de chacun de ces objectifs est précisée dans le tableau détaillant l'appréciation des conditions de performances relatives à la rémunérations variable annuelle due à M. Paul Boudre, Directeur Général, au titre de l'exercice écoulé 2020-2021 visé ci-dessus (par exemple : qualification d'un produit, livraison d'un prototype pour un produit donné, partenariats mis en place en Chine sur des produits donnés, etc.). Ces critères préétablis ne se mesurant pas sur une échelle d'atteinte avec des valeurs minimum et maximum, notre Conseil d'administration a donc constaté la réalisation des accomplissements attendus (ou l'absence de ces accomplissements) sur la base d'éléments précis et factuels, le cas échéant sur la base de données chiffrées, fournis par le management.

Les **critères dits « ESG »** - à savoir la qualité de vie au travail et la lutte contre le changement climatique - se réfèrent l'un et l'autre à des valeurs quantitatives précisées dans le tableau détaillant l'appréciation des conditions de performances relatives à la rémunérations variable annuelle due à M. Paul Boudre, Directeur Général, au titre de l'exercice écoulé 2020-2021 visé ci-dessus. Des informations plus détaillées (particulièrement la notation dans l'enquête de perception de la qualité de vie au travail par les salariés et la réduction de la consommation d'énergie par unité produite) sont fournies dans le Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021 (*cf. paragraphe 3.5.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 84 et paragraphe 3.4.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 78*) et dûment auditées à cette fin.

Seuls les **critères liés au leadership et à la gouvernance** ont, par nature, donné lieu à une appréciation plus subjective et discrétionnaire de notre Conseil d'administration, sur recommandation de son Comité des rémunérations, pour une pondération totale à la cible de 8,3% comme prévu par la politique de rémunération approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020. Ils font l'objet d'une appréciation exigeante, comme l'illustre la non atteinte de l'un des trois critères de cette rubrique « *Leadership et Gouvernance* ». Les éléments qui ont justifié la validation du critère relatif à la « *politique de mixité* » sont quant à eux détaillés à la fois dans le Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021 (et audits à ce titre) et dans le Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021 (*cf. paragraphe 3.5.3.1 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 87 et paragraphe 4.1.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 128*).

Le **critère spécial de majoration de la part variable**, reposant enfin lui aussi sur une mesure chiffrée, avec une valeur cible de 80%, n'a pas été atteint.

Précisions concernant l'attribution gratuite à M. Paul Boudre, Directeur Général, de 13 306 actions ordinaires de performance (plan Onyx 2023) :

Les informations ci-dessous sont fournies en complément des informations relatives à l'attribution gratuite à M. Paul Boudre, Directeur général d'actions de performance ordinaires au titre du plan Onyx 2023 figurant au Chapitre 4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, dans la section relative à la rémunération de M. Paul Boudre, Directeur général, au titre de l'exercice 2020-2021 (*cf. paragraphe 4.2.1.1, C, du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, pages 173 et 174*).

Il est précisé que les objectifs de performance relatifs au plan Onyx 2023 ont été préétablis par notre Conseil d'administration en référence au *business plan* à cinq ans qui lui a été présenté le 25 mars 2020 et portent sur les résultats de l'année fiscale 2022-2023 :

- L'objectif de chiffre d'affaires consolidé est mesuré entre une valeur minimum de 900 000 000 USD, correspondant à 50% d'atteinte et une valeur maximum de 1 150 000 000 USD.

- L'objectif d'EBITDA, évalué à taux de change réel, exprimé en pourcentage du chiffre d'affaire publié en euros, est mesuré entre une valeur minimum de 30%, correspondant à une atteinte de 50%, et une valeur maximum de 31%, correspondant à une atteinte de 100%.
- Enfin, la performance relative de TSR 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.

RESOLUTION N°27 : Autorisation à donner au Conseil d'administration à l'effet de procéder à l'attribution gratuite d'actions ordinaires au profit de salariés et/ou de mandataires sociaux de Soitec et/ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés directement ou indirectement, emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

Il est précisé qu'au cours de l'exercice 2021-2022, notre Conseil d'administration envisage l'attribution gratuite d'actions ordinaires de performance à M. Paul Boudre, Directeur général, dans les conditions et selon les principes détaillés au Chapitre 4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, dans la section relative à la politique de rémunération du Directeur général (*cf. paragraphe 4.2.3.2, C, du Document d'Enregistrement Universel 2020-2021, page 189*). Il est rappelé que ces principes seront soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Ordinaire et Extraordinaire de Soitec du 28 juillet 2021 dans le cadre de la résolution n° 14 (politique de rémunération du Directeur général).

Il s'agirait d'un plan d'attribution gratuite d'actions d'une durée d'acquisition de trois ans, adossé aux conditions de présence et de performance pluriannuelles (chiffres d'affaires consolidé, pourcentage d'EBITDA, TSR comparé à un indice) figurant dans la section relative à la politique de rémunération du Directeur général visée ci-dessus et soumise à l'approbation des actionnaires lors de cette même Assemblée Générale.

Il est par ailleurs précisé que les attributions qui pourraient, le cas échéant, être réalisées au cours de l'exercice au profit des membres du comité exécutif de Soitec et à certains cadres clés du groupe Soitec sur le fondement de la résolution n°27 suivraient les mêmes principes et seraient en particulier soumis à des conditions de performance similaires et à une même durée d'acquisition de trois ans, le niveau d'attribution individuel étant calculé en proportion de la rémunération annuelle de base des bénéficiaires concernés. Il n'est pas envisagé de plan d'attribution gratuite d'actions à l'ensemble des salariés du groupe au cours de l'exercice 2021-2022.