



Rapport de développement durable 2022





NOUS SOMMES LE

TERREAU INNOVANT

de technologies intelligentes et
économes en énergie, qui transforment
durablement nos vies quotidiennes.

Sommaire

P. **4**

Édito

P. **6**

À propos de Soitec

P. **10**

Notre stratégie de
développement
durable

P. **14**

Nos objectifs
et nos résultats

P. **18**

1. Conduire la transition vers une économie
durable par notre innovation, et nos opérations

P. **20** Innovation durable

P. **24** Changement climatique

P. **32** Eau

P. **34** Biodiversité

P. **36**

2. Promouvoir notre culture inclusive

P. **38** Attractivité et développement des talents

P. **41** Diversité et inclusion

P. **44** Qualité de vie au travail

P. **46** Santé-Sécurité

P. **50**

3. Agir pour devenir un modèle
dans une société meilleure

P. **52** Approvisionnement responsable

P. **54** Communautés

P. **57** Éthique

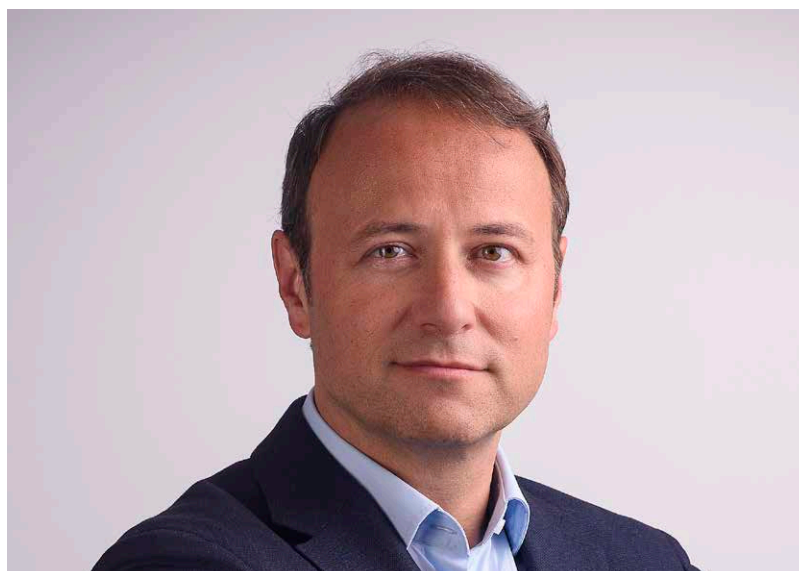
Édito

Notre planète fait face à des menaces toujours plus pressantes, telles que le réchauffement climatique ou l'épuisement des ressources naturelles. La place privilégiée qu'occupe Soitec au sein de la chaîne de valeur de la microélectronique lui confère une responsabilité et un rôle particuliers.

Quotidiennement, des milliards de personnes à travers le monde utilisent les produits Soitec en faisant usage d'un smartphone, d'objets intelligents ou d'une automobile. Nos produits sont des substrats avancés qui permettent de concilier performance et efficacité énergétique dans les circuits électroniques. Ces technologies exceptionnelles, fruits de l'inventivité et de l'expertise de nos équipes, transforment la vie de leurs utilisateurs au quotidien, tout en minimisant l'impact de leur consommation sur l'environnement.

Au sein de Soitec, nous sommes fiers de contribuer, jour après jour, à la construction d'un monde plus durable pour tous. Nous sommes mobilisés, de Bernin à Singapour, dans chacune de nos entités, dans toutes nos équipes, afin d'être exemplaires en toutes circonstances.

Exemplaires dans la maîtrise de nos impacts sur notre environnement, pour les écosystèmes et les territoires qui nous entourent. Exemplaires dans les relations que nous entretenons avec nos collaborateurs, qui se doivent d'être respectueuses



des diversités, équitables dans le partage de la valeur créée, attentives au cadre de travail offert. Exemplaires aussi avec les différentes parties prenantes de notre chaîne de valeur. Exemplaires, enfin, dans la gestion éthique de nos affaires et dans les efforts que nous déployons pour faire du monde de demain un monde plus responsable.

"Si dès 2020, Soitec a érigé le développement durable en pilier de sa stratégie, j'ai souhaité qu'aujourd'hui nous allions plus loin en mettant en œuvre une approche intégrant le développement durable dès la conception de toute innovation et de tout projet, ainsi que dans la prise de toute décision stratégique."

C'est un changement de perspective et surtout un réflexe que chacun de nous doit désormais adopter.

Vous découvrirez en détail, dans les pages de ce rapport, l'ensemble des actions déjà entreprises par les femmes et les hommes de Soitec. Je suis impressionné et impatient de voir émerger de nouvelles idées transformées en de nouveaux engagements.

Je souhaite que notre politique en faveur du développement durable devienne une référence du secteur et soit une véritable source de fierté et de motivation pour l'ensemble de nos salariés à travers le monde.

PIERRE BARNABÉ
DIRECTEUR GÉNÉRAL



L'année 2021 a été une année charnière pour Soitec. En quelques mois, nous nous sommes dotés d'une raison d'être inscrite dans nos statuts et avons adopté une feuille de route claire et ambitieuse en matière de développement durable dont nous avons pu mesurer les premiers succès.

L'année 2022 a, elle, été ponctuée de nombreux temps forts, témoins de nos multiples avancées en matière de développement durable.

Je pense notamment à la certification de nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre par l'initiative *Science-Based Targets*, devenant ainsi la 4^e entreprise de notre secteur dans le monde à obtenir cette validation en ligne avec l'ambition de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, à l'intégration de l'éco-conception et des principes de l'analyse du cycle de vie au cœur même de notre R&D, à l'intégration de dispositifs d'attribution gratuite d'actions de performance dans notre politique salariale à l'échelle mondiale, à l'attention portée

cette année encore à rendre notre entreprise plus mixte et diverse, à la campagne de sensibilisation que nous avons déployée pour lutter contre les stéréotypes de genre et les pratiques sexistes, ou encore à l'intégration de critères de développement durable communs à tous et toutes, dans les rémunérations variables.

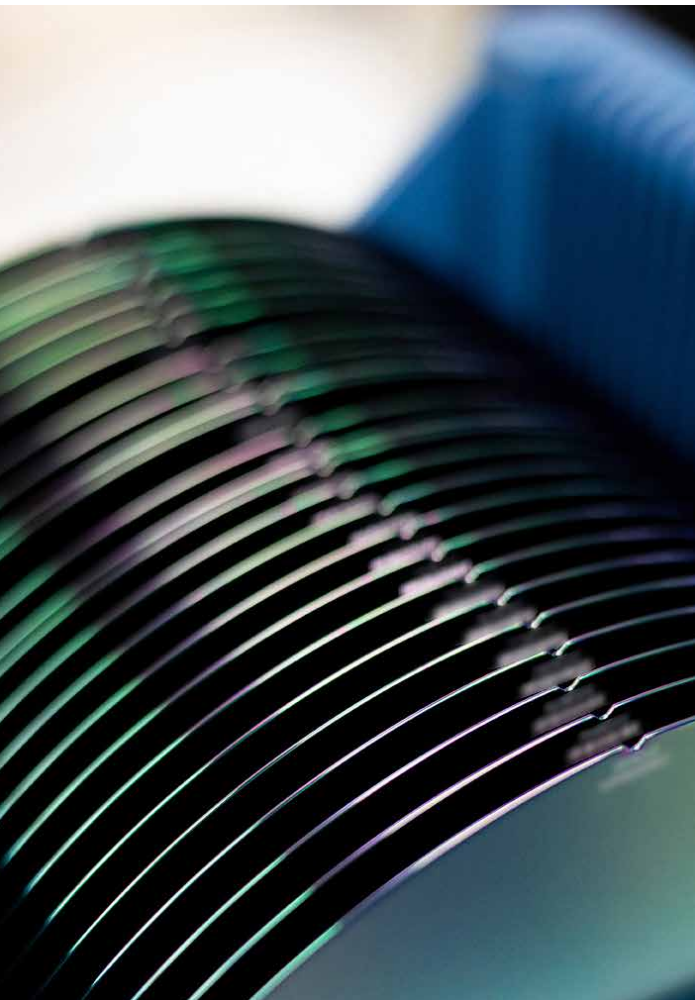
"Notre ambition d'être ce « terreau innovant », nous inspire chaque jour et a vocation à irriguer plus largement notre écosystème, nos parties prenantes et les territoires où nous avons nos racines et où nous nous développons."

Elle se matérialise notamment par notre contribution à la réduction de l'empreinte carbone de l'ensemble de la chaîne de valeur de la microélectronique

et notre implication dans la construction d'un monde plus sobre énergétiquement. Elle promeut un modèle social fondé sur plus d'inclusion, de diversité, d'intelligence collective et de partage de la valeur où le bien-vivre ensemble est l'une de nos priorités, ce qui nous a valu de remporter le trophée *SEMI Industry Leader in Diversity and Inclusion* pour ces engagements. Elle fait vivre et prospérer à une échelle plus large aujourd'hui cette identité singulière et exigeante qui nous anime depuis 30 ans.

Les exemples d'engagements et de réalisations dans les pages qui suivent en attestent.

PASCAL LOBRY
MEMBRE DU COMITÉ
EXÉCUTIF,
DIRECTEUR DES
RESSOURCES HUMAINES
ET DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE



Soitec, un leader mondial de la production de matériaux semi-conducteurs innovants

Soitec est un leader mondial de la conception et de la fabrication de matériaux semi-conducteurs innovants. Nous proposons des solutions uniques permettant aux fabricants de puces d'améliorer la performance de leurs produits, d'y intégrer de nouvelles fonctionnalités et de réduire leur consommation d'énergie.

Nos technologies et produits jouent un rôle d'accélérateur dans l'industrie des semi-conducteurs et sont indispensables à l'adoption d'innovations technologiques majeures comme la 5G, l'électrification des véhicules ou les objets connectés.

NOS MARCHÉS

Dans un contexte mondial marqué par une hausse sans précédent de la demande en semi-conducteurs, notre forte croissance est aujourd'hui portée par trois marchés clés : les communications mobiles, l'automobile et l'industrie et les appareils intelligents.

Communications mobiles

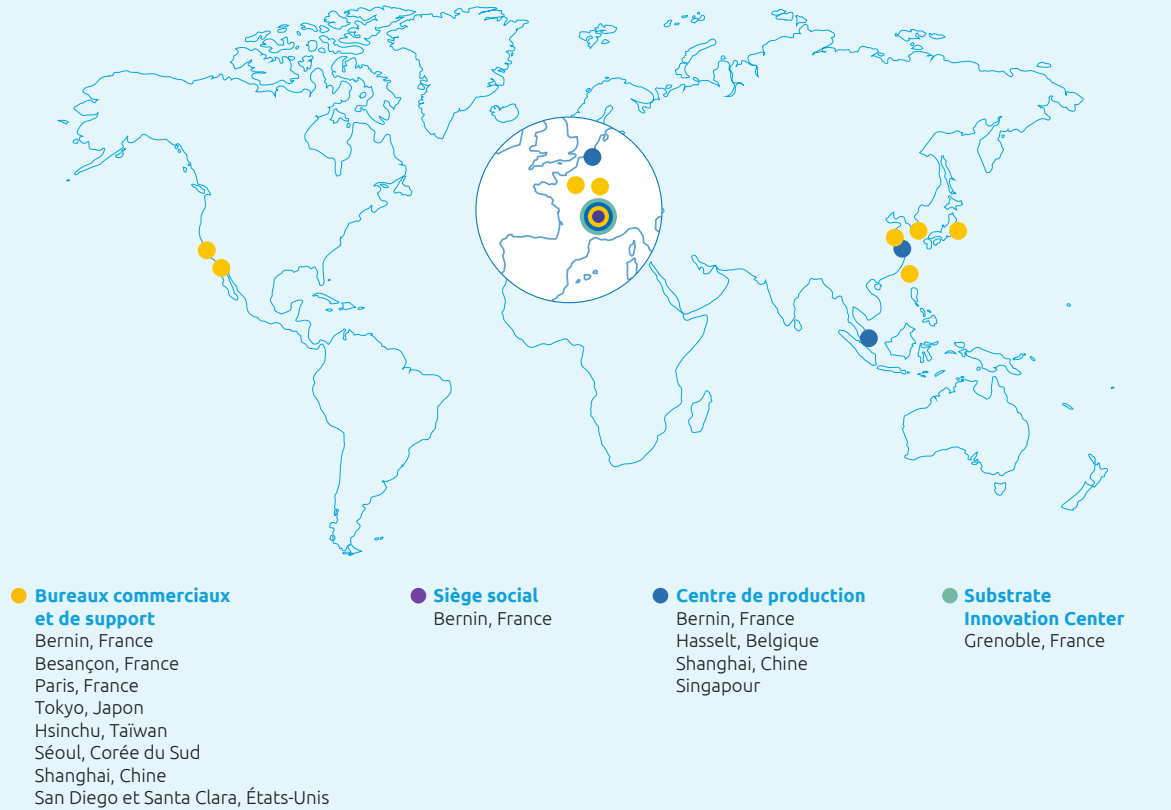
Automobile et industrie

Appareils intelligents

SOITEC EN QUELQUES CHIFFRES



UNE PRÉSENCE MONDIALE



Notre modèle d'affaires

RESSOURCES

Écosystème relationnel

- Des partenariats de co-développement avec :
 - plus de 10 importants centres de recherche et universités
 - des industriels et fournisseurs
- Partenaire de la Responsible Business Alliance
- Adhésion à des groupements du secteur de l'électronique et des semi-conducteurs : SEMI, GSA, ACSIEL, ESIA

Humain

- Plus de 2 000 collaborateur·rices
- Près de 50 nationalités
- 34,2 % de femmes

Innovation

- Trois technologies (Smart Cut™, Smart Stacking™ et Épitaxie), au service de trois marchés (Communications mobiles, Automobile et industrie, Objets connectés)
- 386 collaborateur·rices en R&D

Production

- 6 lignes de production, 2 usines en cours de construction
- 64 % de salarié·es travaillant en production

Finance et organisation

- Hausse des fonds propres : + 367 M€
- Société cotée aux indices SBF 120 et CAC Mid 60 d'Euronext Paris
- 3 investisseurs stratégiques possédant près de 30 % de nos actions
- Dissociation des fonctions de Directeur général et de Président du Conseil d'administration
- Un Conseil d'administration impliqué : taux d'assiduité moyen de 96 % en 2021-2022
- Une nouvelle organisation

Ressources naturelles

- Consommation d'eau : 2 035 ML
- Consommation d'énergie : 140 257 MWh

LES TENDANCES ET NOTRE STRATÉGIE POUR Y RÉPONDRE

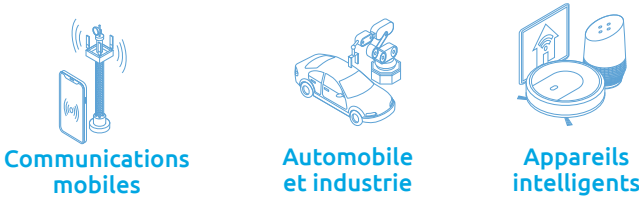
Tendances

- 3 mégatendances : 5G, intelligence artificielle, efficacité énergétique
- Un marché internationalisé aux enjeux stratégiques régionaux de plus en plus importants
- Une contribution aux technologies propres et innovantes
- Des défis technologiques complexes

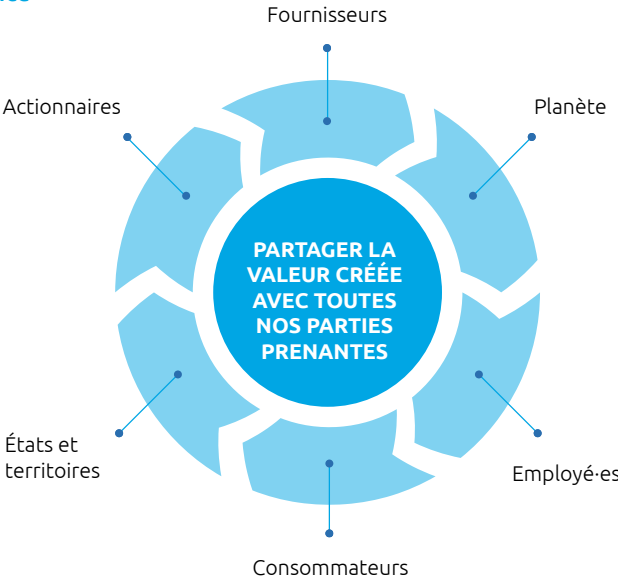
Stratégie

Notre stratégie consiste à développer des produits qui deviennent des standards de l'industrie et sont utilisés comme solutions de référence pour des applications et des marchés spécifiques.

3 Marchés



Notre force motrice



Les 3 piliers de notre stratégie de développement durable

1

Conduire la transition vers une économie durable par notre innovation et nos opérations

2

Promouvoir notre culture inclusive

3

Agir pour devenir un modèle dans une société meilleure

VALEUR CRÉÉE

Planète

- 41 % de consommation énergétique par unité de production depuis FY16
- 25 % de consommation d'eau par unité de production en depuis FY16
- Émissions de GES : 253 772 tCO₂eq
- Émissions évitées de 1 144 000 tCO₂eq sur les produits vendus
- ISO 14001 : Bernin et Pasir Ris
- ISO 50001 : Bernin

Clients

- 10,8 % du CA consacré à la R&D
- Collaboration étroite sur les sujets d'innovation avec une quinzaine de clients clés
- Un portefeuille de plus de 3 700 brevets
- Une présence dans le Top 50 des déposants de brevets français et second du Top 10 des ETI
- ISO 9001 : Bernin - Pasir Ris - Hasselt
- IATF : Bernin 1 et 2 - Pasir Ris
- OEA : Bernin

Fournisseurs et sous-traitants

- 53 % du CA pour les fournisseurs et sous-traitants
- 100 % des fournisseurs stratégiques signataires de la Politique qualité Fournisseurs

Collaborateur·rices

- 15,7 % du CA pour les collaborateur·rices
- Plans d'actions gratuites et de co-investissement
- + 281 collaborateur·rices sur l'année 2021-2022
- Taux de démission : 5,82 %
- Taux de fréquence : 1,7
- ISO 45001 : Bernin et Pasir Ris

État et territoires

- 0,7 % du CA pour l'État (taxes et impôts)
- Signature du Pacte économique local
- Partenariats avec les écoles et universités locales à Singapour et Grenoble

Actionnaires

- Chiffre d'affaires : 863 M€ (en croissance de 50 % à taux de change constants)
- Marge d'EBITDA portée à 35,8 %

IMPACTS & CONTRIBUTION





Inscrire le développement durable au cœur de la stratégie de Soitec

2021-2026 NOTRE FEUILLE DE ROUTE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2021, nous avons choisi de placer le développement durable au cœur de notre stratégie et avons lancé notre nouvelle politique de développement durable. Cette feuille de route court jusqu'en 2026 et découle d'une analyse de matérialité réalisée début 2021 avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Elle repose sur trois piliers :

- conduire la transition vers une économie durable par notre innovation et nos opérations ;
- promouvoir notre culture inclusive ;
- agir pour devenir un modèle dans une société meilleure.

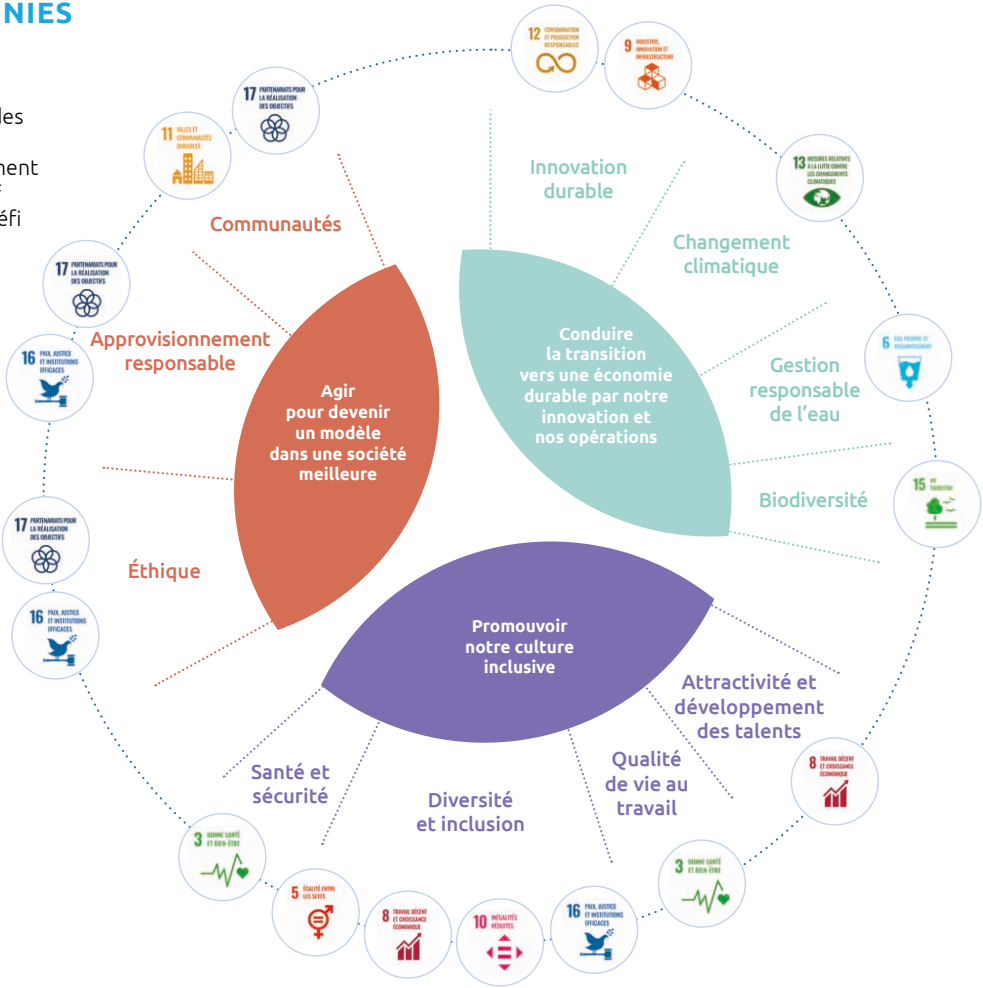
Ces trois piliers sont déclinés en 11 engagements, que vous pourrez découvrir à la lecture de ce rapport.

30 ans d'engagements

| 1992 | 2001 | 2007 | 2010 | 2012 | 2014 |
|--------------------|--|--|--|---|--|
| Création de soitec | 1 ^{re} certification ISO 14001 (environnement) Signature du 1 ^{er} accord d'intéressement | Signature du 1 ^{er} accord pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes Mise en place du programme Safe | 1 ^{re} certification OHSAS 18001 (sécurité) | Adhésion à EICC (devenu Responsible Business Alliance) Signature du 1 ^{er} Code éthique | Réalisation de notre premier bilan carbone |

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DÉFINIS PAR L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

En 2015, l'Organisation des Nations Unies a défini 17 Objectifs de Développement Durable. Chaque objectif correspond à un grand défi à relever à l'échelle mondiale d'ici 2030.



| 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|--|---|--|
| 1 ^{re} certification ISO 50001 (énergie) | Signature d'un accord pour une entreprise inclusive à tout âge Plans d'attribution gratuite d'actions aux salarié-es 1 ^{er} plan de co-investissement en actions de préférence | Lancement d'un plan Climat Signature d'une convention de partenariat avec la Ligue pour la protection des oiseaux | Validation de nos objectifs climat par la Science-Based Targets initiative Signature d'un accord collectif d'égalité femmes-hommes étendu aux enjeux LGBTQIA+ Certification ISO 14001 et 45001 (environnement et sécurité) du site de Pasir Ris (Singapour) | Création d'un comité ESG au Conseil d'Administration |

Gouvernance

À Soitec, le développement durable est porté au niveau du Comité de direction par le Directeur des ressources humaines et du développement durable. Une Responsable du Développement durable et de la Communication lui est rattachée et assure la cohérence de la stratégie avec les objectifs et le plan d’actions de Soitec. Elle orchestre les actions des différents départements, qui travaillent sur les thématiques de développement durable qui les concernent (ressources humaines, environnement, énergie, achats, etc).

Les décisions majeures, qui impliquent à des degrés divers l’ensemble des départements de l’entreprise, sont présentées et débattues au sein du Comité exécutif lors de revues trimestrielles. Chaque entité opérationnelle est embarquée

et contribue à construire, mettre en œuvre et évaluer les politiques, les objectifs et les résultats. Tous les mois, un Comité de pilotage du développement durable, composé de représentant-es de ces départements, se réunit pour revoir les objectifs, les résultats et les plans d’action.

Notre conseil d’administration avait confié en 2021 à son comité des rémunérations la mission de suivre les enjeux et les orientations de la société relatives au développement durable. En septembre 2022, le conseil d’administration a voulu encore renforcer son implication sur ces enjeux en décidant la création d’un comité ESG (Environnement Social Gouvernance) dédié, en soutien aux travaux et délibérations du conseil sur ces sujets.

FOCUS

Corréler la rémunération variable de nos collaborateur·rices à des critères de développement durable

Afin d’engager toute la société dans notre démarche de développement durable, nous avons fait le choix d’adosser une partie de la rémunération variable de nos collaborateur·rices à l’atteinte de critères relatifs au développement durable.

Rémunération variable de notre Directeur Général

Pour l’exercice 2022-2023, la rémunération variable de notre Directeur Général liée au développement durable dépendra de l’atteinte de nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre, de notre réduction de consommation d’eau et d’objectifs en matière d’égalité femmes-hommes, l’ensemble pouvant être majoré selon l’évolution des notations de Soitec par les agences de notation extra-financière.

Intéressement

Le montant de l’intéressement perçu par l’ensemble de nos collaborateur·rices est corrélié à deux critères extra-financiers : la consommation d’énergie et d’eau par unité de production.

Attribution d’actions gratuites

En 2022, nous avons annoncé le plan d’attribution d’actions gratuites de performance Agate 2025, à destination de l’ensemble des collaborateur·rices dans le monde. L’acquisition définitive des actions est notamment conditionnée par des critères extra-financiers : objectifs de réduction de gaz à effet de serre, réduction de notre consommation d’eau et atteinte de nos objectifs en matière d’égalité femmes-hommes.



Nos objectifs et nos résultats

| INNOVATION DURABLE | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|--|----------------------------|--------------------------|---|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| % du chiffre d'affaires consacré à la R&D | 10,8 % | 12,7 % | Maintenir et étendre notre avance technologique grâce aux efforts de R&D, au dépôt de brevets et aux synergies avec nos partenaires Poursuivre l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux économies d'énergie permises par nos produits dans leurs applications finales Placer l'éco-conception au cœur de nos produits |
| Nombre de brevets déposés sur l'année | 283 | 285 | |
| Émissions de gaz à effet de serre évitées via les économies d'énergie réalisées par nos produits dans leurs applications finales | 1 144 ktCO ₂ eq | 564 ktCO ₂ eq | |

| CHANGEMENT CLIMATIQUE | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|--|----------------------------------|---|--|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre | Déploiement de notre Plan Climat | Trajectoire climat approuvée par l'initiative Science-Based Targets | -25,2 % d'émissions de gaz à effet de serre sur nos scopes 1 et 2 en valeur absolue -35,3 % d'émissions de gaz à effet de serre sur notre scope 3 par million d'euros de valeur ajoutée |

| GESTION RESPONSABLE DE L'EAU | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|---|------------|--------------------|---|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Réduction de notre consommation d'eau par unité de production | 12,7 % | Année de référence | Réduire de 24 % notre consommation d'eau par unité de production par rapport à 2020-2021 d'ici 2025 |
| Volume d'eau réutilisé ou recyclé (Bernin) | 205 000 m³ | 158 000 m³ | Augmenter de 50 % notre volume d'eau réutilisée sur notre site de Bernin d'ici 2023 par rapport à 2020-2021 |

| BIODIVERSITÉ | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|---------------------------------------|---|--|---|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Protection de la faune et de la flore | <ul style="list-style-type: none">Aménagement de 1 700 m² entièrement dédiés à la faune et à la flore à BerninInstallation de deux nouvelles ruches à Bernin | Signature d'une convention de 5 ans avec la Ligue pour la Protection des Oiseaux (LPO) | Poursuivre le déploiement du plan quinquennal en faveur de la biodiversité avec l'association la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) sur le site de Bernin |

| ATTRACTIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|---|-----------|-----------|--|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Nombre de recrutements | 582 | 444 | Faire croître notre effectif de plus de 10 % en 2022-2023 |
| Taux de promotion interne | 17,1 % | 14,8 % | Maintenir un taux de promotion interne au-delà de 13 % par an en moyenne |

| DIVERSITÉ ET INCLUSION | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|---|-----------|-----------|----------------|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Pourcentage de femmes au comité exécutif | 18,2 % | 18,2 % | 25% d'ici 2025 |
| Pourcentage de femmes parmi les cadres supérieur-es | 19 % | 17 % | 20% d'ici 2025 |

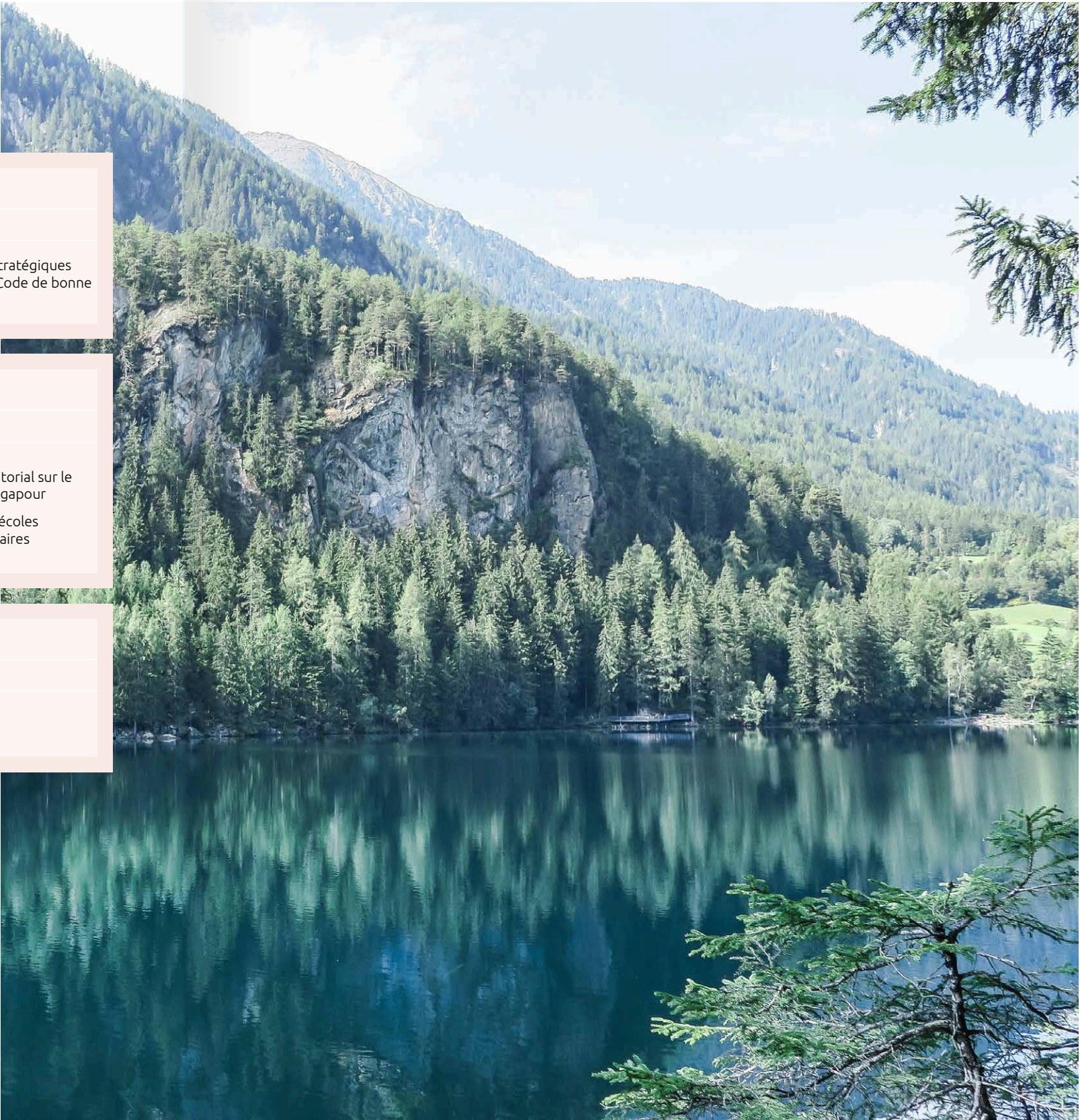
| QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|------------------------------------|-----------|-----------|--|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Score de qualité de vie au travail | 72/100 | 70/100 | Maintenir un score de qualité de vie au travail supérieur ou égal à 70/100 |

| SANTÉ ET SECURITÉ | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|--|-----------|-----------|---|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| | | | |
| Taux de fréquence des accidents avec arrêt | 1,7 | 3,1 | Maintenir le taux de fréquence des accidents avec arrêt en-dessous de 2,9 |

| APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|--|-----------|-----------|--|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| Part des fournisseurs stratégiques ayant signé la Politique qualité fournisseurs | 100 % | 86 % | 100 % de nos fournisseurs stratégiques évalués sur leur conformité au Code de bonne conduite RBA |

| COMMUNAUTÉS | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|---|--|--|---|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| Mécénat | Mécénat de l'association Sylv'ACCTES et de l'Enfant bleu | Partenariat avec l'association Télémaque | Renforcer notre ancrage territorial sur le bassin grenoblois et à Singapour Étendre notre réseau d'écoles et d'universités partenaires |
| Recrutements de jeunes de moins de 26 ans | 195 | 100 | |

| ÉTHIQUE | RÉSULTATS | | OBJECTIFS |
|--|-----------|-----------|-----------|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2021-2026 |
| Part des salarié-es ayant suivi l'e-learning sur le Code de bonne conduite | 70 % | 65 % | 100 % |





1

Conduire la transition vers une économie durable par notre innovation et nos opérations

Innovation durable

Engagement n°1

Innover pour faire de nos produits la pierre angulaire d'un avenir plus durable

Changement climatique

Engagement n°2

Limiter le réchauffement climatique à 1,5°C maximum

Eau

Engagement n°3

Maîtriser notre consommation d'eau

Biodiversité

Engagement n°4

Préserver la biodiversité pour maintenir un écosystème local sain et équilibré

ENGAGEMENT
01

Innover pour faire de nos produits la pierre angulaire d'un avenir plus durable

Nos substrats sont indispensables à l'adoption d'innovations technologiques comme la 5G, la voiture autonome ou encore l'intelligence artificielle embarquée dans les objets connectés.

NOS RÉALISATIONS

80 % de la population mondiale utilise nos produits de façon quotidienne.

Nos technologies sont présentes dans **100 %** des smartphones 5G aujourd'hui commercialisés.

Soitec dans le **top 50** des déposants de brevets en France (INPI, 2021).

2^e ETI ayant déposé le plus de brevets en France en 2021.

1 144 ktCO₂eq : quantité d'émissions de gaz à effet de serre évitées grâce à l'usage de nos produits.

Gain de **20 000 tCO₂eq** tous les 500 000 wafers SmartSiC™ produits.

11 % du chiffre d'affaires dédié à la R&D.

NOS OBJECTIFS

Maintenir et étendre notre avance technologique grâce aux efforts de R&D, au dépôt de brevets et aux synergies avec nos partenaires.

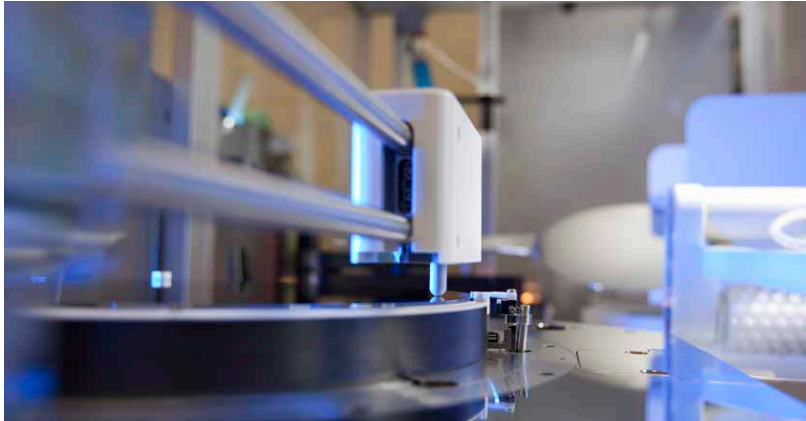
Poursuivre l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux économies d'énergie permises par nos produits dans leurs applications finales.

Placer l'éco-conception au coeur de nos produits.

Permettre à l'électronique de concilier performance et efficacité énergétique

À Soitec, nos innovations ont pour objectif de permettre aux appareils électroniques de concilier performance et efficacité énergétique. Cet objectif est au cœur même de notre technologie brevetée sur laquelle reposent nos produits : la technologie Smart Cut™. Véritable scalpel à l'échelle atomique, elle permet d'améliorer l'efficacité énergétique des transistors - composants essentiels des puces électroniques - grâce à l'ajout d'une couche d'isolant permettant de réduire considérablement les courants de fuite parasites. C'est ainsi que l'on obtient des produits tels que le SOI, le POI, ...

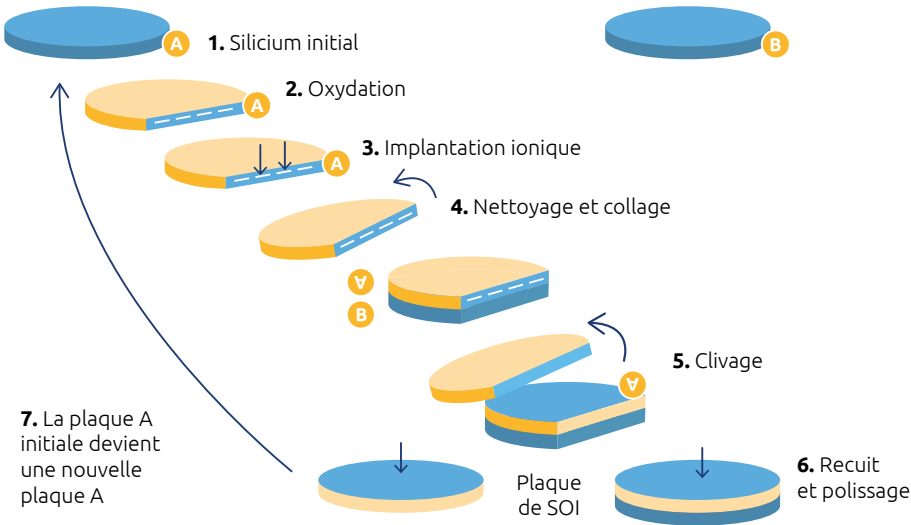
L'exemple du SmartSiC™, notre nouveau produit dédié aux véhicules électriques, illustre également parfaitement cet objectif. Issu de l'application de la technologie



Smart Cut™ au carbure de silicium (SiC), ce produit s'apprête à révolutionner le marché des véhicules électriques. Son utilisation permet en effet une augmentation de 10 à 15 % de leur autonomie et une diminution considérable de leur temps de charge. Notre nouvelle usine Bernin 4 sera à 80 % dédiée à la production de substrats SmartSiC™. Sa construction a débuté au printemps 2022. Le démarrage des opérations est prévu pour avril 2023.

La technologie Smart Cut™ permet également d'optimiser l'utilisation de ressources précieuses comme le silicium ou le carbure de silicium. Grâce à un processus de *refresh*, le substrat donneur peut en effet être recyclé à maintes reprises (comme illustré par le schéma ci-dessous). Après chaque transfert de couche, la surface est nettoyée et le substrat peut être réutilisé.

LA TECHNOLOGIE SMART CUT™, UN SCALPEL À L'ÉCHELLE ATOMIQUE



Pour quantifier les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce à l'usage de nos produits, nous avons mené pour la seconde fois en 2022 une étude d'impact avec un partenaire extérieur. Cette étude porte sur trois de nos produits, comparés à des générations antérieures de ces produits ou à des produits concurrents.

Au total en 2021, l'utilisation de ces produits a permis d'éviter l'émission de 1 144 ktCO₂eq avec une économie d'énergie de 1 948 GWh. Cela correspond à la consommation énergétique domestique annuelle d'une ville de 1,2 million d'habitants.



FOCUS

La taxinomie verte

Conformément aux obligations du règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020, Soitec a publié au titre de l'exercice 2021-2022, la part de chiffre d'affaires, d'investissements et de certaines charges opérationnelles éligibles aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique selon la taxinomie verte européenne.

Pour ce faire, nous avons conduit une analyse détaillée de nos activités sur l'ensemble de notre périmètre géographique afin d'identifier celles correspondant à des activités décrites dans les actes délégués au règlement UE 2020/852.

Le chiffre d'affaires éligible est généré par les produits Soitec visant à obtenir des réductions substantielles des émissions de gaz à effet de serre dans les secteurs de l'internet des objets, de la téléphonie mobile, de l'automobile et des technologies de l'information, ainsi que par les produits Soitec à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments. Nous avons notamment identifié nos produits FD-SOI, RF-SOI et Photonics-SOI comme répondant à cet objectif.

Les investissements éligibles correspondent principalement aux investissements en matériel destiné à la production des produits susmentionnés.

Enfin, les dépenses d'exploitation identifiées correspondent principalement aux coûts de recherche et développement associés aux produits éligibles et au coût d'entretien et maintenance des équipements de production relatifs à ces produits.

Placer l'éco-conception au cœur de notre R&D

Soitec défend l'idée d'une innovation durable qui intègre les principes de l'analyse de cycle de vie dans ses produits. C'est dans cette logique d'éco-conception qu'a été développé le SmartSiC™.

La fabrication de substrats SmartSiC™ est en effet bien moins polluante que celle des substrats traditionnels massifs de carbure de silicium monocristallin, puisqu'elle permet de réduire de 75 % les émissions de gaz à effet de serre, soit 20 000 teqCO₂ pour 500 000 plaques.

- 75 %

d'émissions de gaz à effet de serre pour la fabrication de substrats SmartSiC™ par rapport aux substrats traditionnels en carbure de silicium

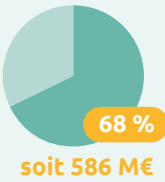
Être acteur de la construction d'un écosystème des semi-conducteurs

En tant qu'acteur industriel des semi-conducteurs d'envergure mondiale, nous nous attachons à collaborer étroitement avec d'autres acteurs de notre industrie. Nous avons noué une relation privilégiée avec le CEA-Leti de Grenoble où nous sommes nés et avec lequel nous avons co-fondé le Substrate Innovation Center en 2018. Nous travaillons également avec des centres de recherche de premier rang comme l'Imec, le SITRI, le CNRT, le CEMES, A*STAR-IME, Stanford, Berkeley, NUS, NTU ou encore l'UCL.

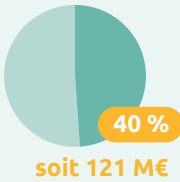
À l'instar de Bernin et pour accompagner la croissance de notre site de Singapour, un cluster innovation y sera prochainement déployé : le Singapore Technology Development. Une équipe de dix à douze personnes dédiée à l'innovation sera prochainement constituée et permettra de faire collaborer des ingénieur-es et technicien·nes travaillant chez certains de nos partenaires locaux.

LA PART DE CHIFFRE D'AFFAIRES, D'INVESTISSEMENTS ET DES DÉPENSES D'EXPLOITATION ÉLIGIBLE AU 31 MARS 2022

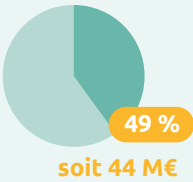
Chiffre d'affaires



CAPEX



OPEX



ENGAGEMENT

02

Limiter le réchauffement climatique à 1,5°C maximum

Le changement climatique représente aujourd'hui une menace sans précédent pour notre planète et notre société. Nous sommes convaincu-es que cette menace ne pourra être surmontée que grâce à une implication majeure des entreprises pour construire un avenir toujours plus respectueux de notre planète.

NOS RÉALISATIONS

4^e entreprise du secteur des semi-conducteurs dont la trajectoire climat a été validée par l'initiative Science-Based Targets.

- 16,5 % de consommation énergétique par unité de production entre 2021 et 2022.

NOS OBJECTIFS

- 25,2 % d'émissions de gaz à effet de serre sur nos scopes 1 et 2 d'ici 2026 en valeur absolue.

- 35,3 % d'émissions de gaz à effet de serre sur notre scope 3 d'ici 2026, par million d'euros de valeur ajoutée.

Certification ISO 50001 de notre site de Pasir Ris d'ici 2023.

Une trajectoire climat ambitieuse, approuvée par l'initiative Science-Based Targets

En 2021, nous avons choisi de rejoindre l'initiative Science-Based Targets (SBT), portée par CDP Worldwide, le Fonds Mondial pour la Nature (WWF), le World Resources Institute (WRI) et le Programme Global Compact des Nations Unies. Nous avons été la 4^e entreprise du secteur des semi-conducteurs à nous être engagés dans la trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C par rapport aux températures préindustrielles, objectif fixé par les Accords de Paris de 2015. En accord avec cette trajectoire, nous avons défini des objectifs climat ambitieux, suite à la réalisation d'un bilan carbone.

Nous avons dans un premier temps fait le choix de nous concentrer sur des objectifs à moyen terme - 2026 -, afin d'insuffler dès aujourd'hui une dynamique pérenne d'évolution vers plus de durabilité au sein du Groupe et de gagner en visibilité sur les objectifs long terme que nous pourrions venir à nous fixer.

Concilier nos objectifs climat avec notre croissance

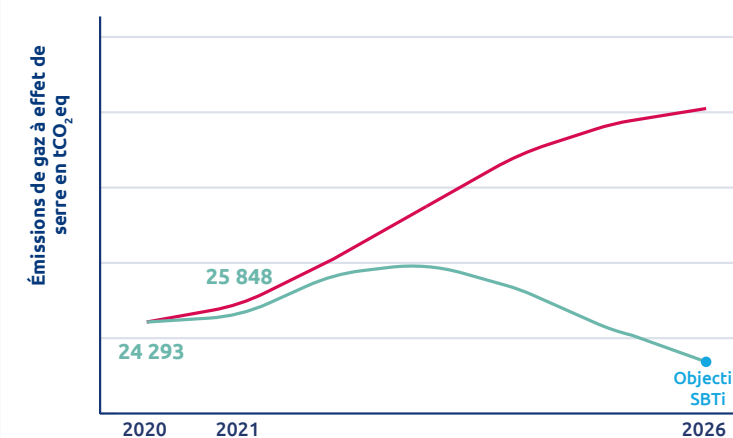
Ces objectifs climat sont d'autant plus ambitieux qu'ils s'inscrivent dans un contexte de forte croissance de notre activité.

En 2021-2022, notre chiffre d'affaires a augmenté de 50 % et a franchi la barre du milliard de dollars pour la première fois. Nous anticipons une croissance de l'ordre de 20 % pour l'année 2022-2023. D'ici 2026, nous avons pour objectif de dépasser 2 milliards de dollars de chiffre d'affaires.

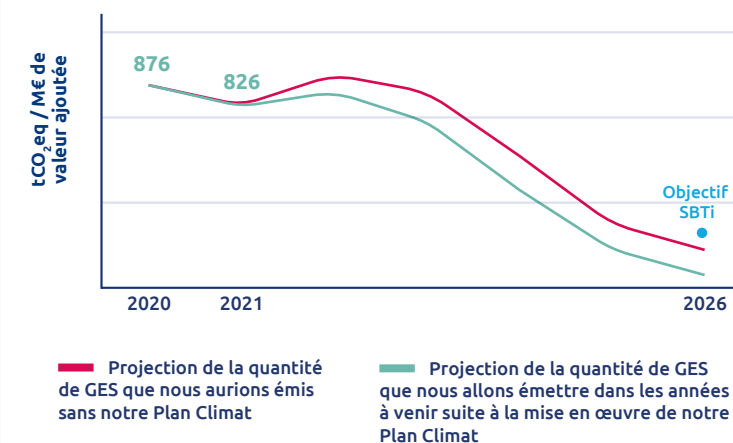
Cette croissance reposant notamment sur l'augmentation de nos volumes de production, elle devrait entraîner de fait une augmentation de nos émissions de

ATTEINDRE NOS OBJECTIFS DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE GRÂCE À NOTRE PLAN CLIMAT 2021-2026

ÉMISSIONS DIRECTES (SCOPES 1 ET 2)



ÉMISSIONS INDIRECTES (SCOPE 3)



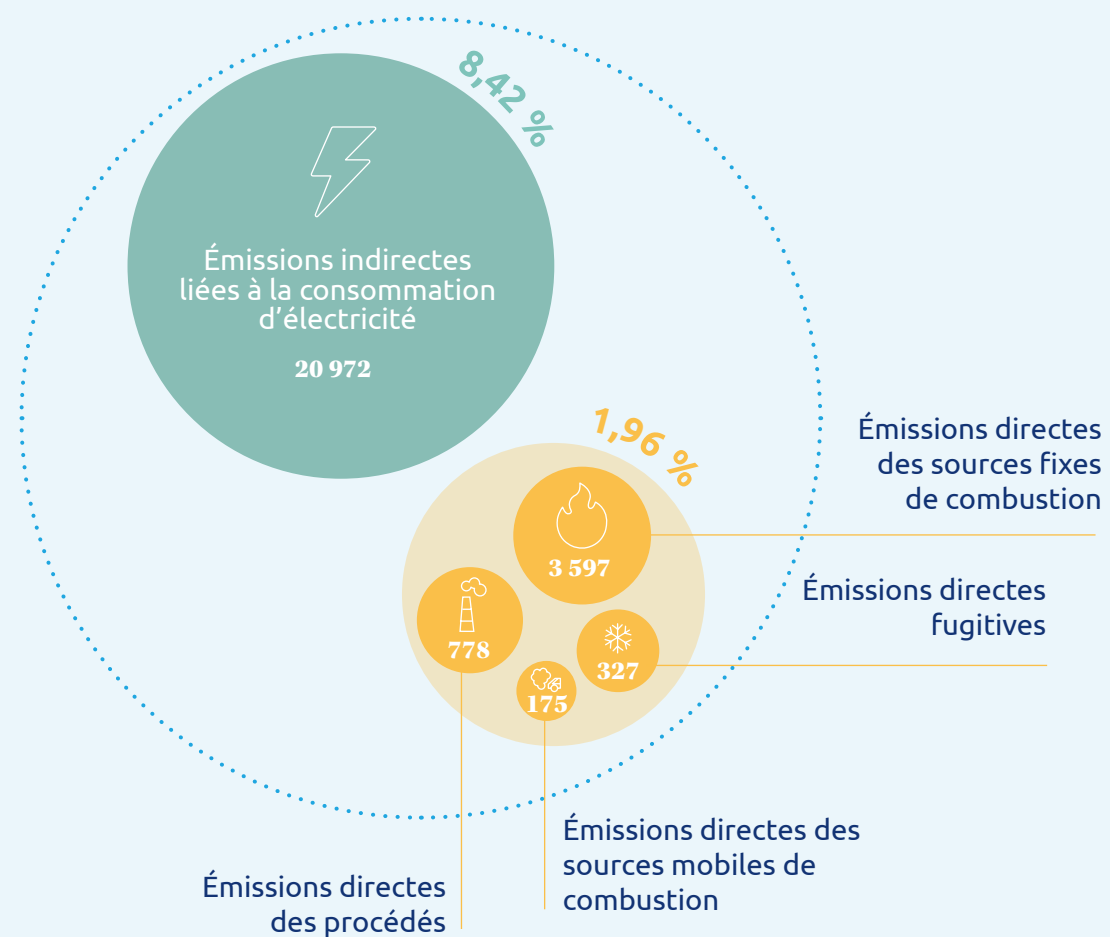
gaz à effet de serre en valeur absolue (courbe rouge sur les graphiques ci-dessus). En 2020, nous avons défini un Plan Climat ambitieux, de façon à infléchir cette augmentation et à réduire considérablement nos émissions directes

de GES, en valeur absolue (courbe verte scopes 1 et 2) et indirectes en millions d'euros de valeur ajoutée (courbe verte scope 3), à horizon 2026.

Bilan des émissions de gaz à effet de serre en tCO₂eq des postes les plus représentatifs en 2021

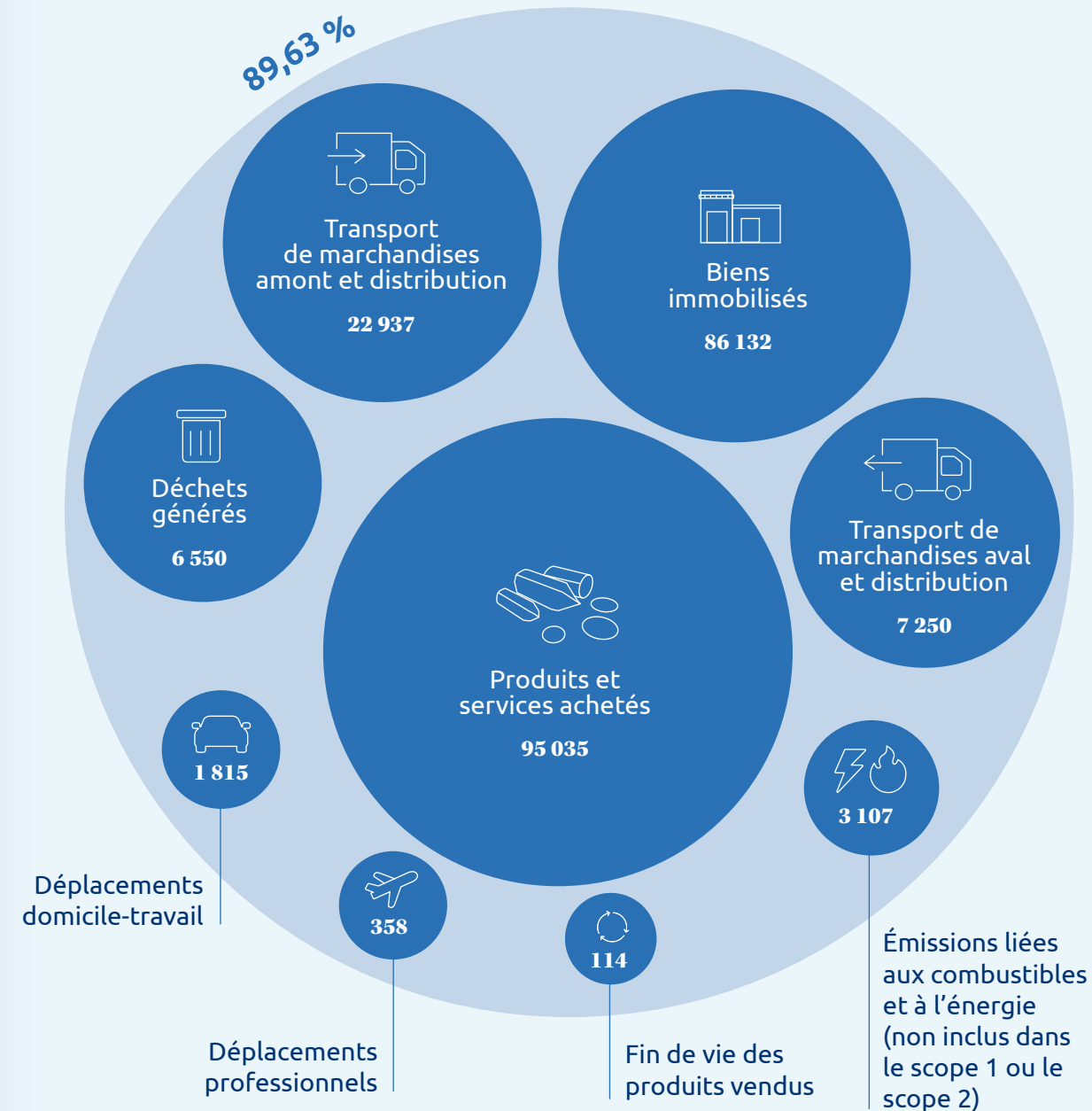
OBJECTIF SBTi SCOPES 1 ET 2

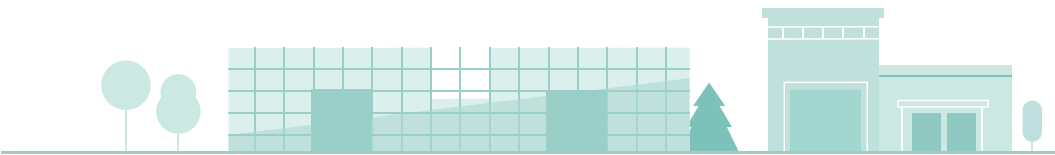
-25,2 % en valeur absolue d'ici 2026



OBJECTIF SBTi SCOPE 3

-35,3 % par million d'euros de valeur ajoutée d'ici 2026





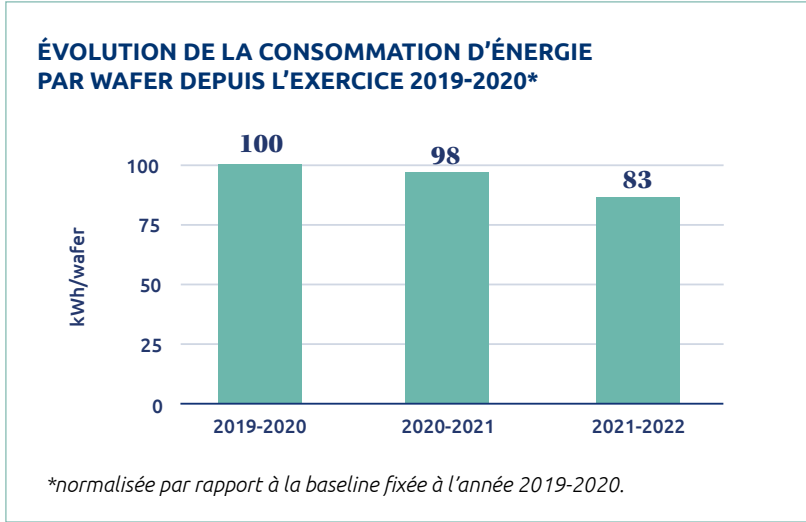
Poursuivre la mise en œuvre de notre Plan Climat pour atteindre nos objectifs

Notre Plan Climat se décompose en 5 piliers ayant été définis en cohérence avec les principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre mis en évidence par notre bilan carbone. Ces postes sont les suivants :

- les émissions directes des sources fixes de combustion (scope 1) ;
- les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (scope 2) ;
- l'empreinte carbone des produits et services que nous achetons (scope 3) ;
- les biens immobilisés, c'est-à-dire nos différents sites et usines, y compris les équipements (scope 3) ;
- le transport et la distribution de marchandises amont et aval.

Pilier 1 : Accroître la performance énergétique de nos sites industriels

Les actions menées dans le cadre de ce premier pilier ont vocation à réduire nos émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2). Entre 2016 et 2021, nous avons déjà réduit notre consommation énergétique de 47 % par unité de production. Les actions menées dans le cadre de notre Plan Climat comme l'investissement dans des équipements



à haute performance énergétique et l'optimisation de nos process industriels nous ont permis de continuer à réduire cette consommation énergétique, qui a diminué de 16,5 % sur l'exercice 2021-2022.

Au cours de cet exercice, nous avons notamment optimisé le rendement d'une des chaufferies de notre site de Bernin. Ces dernières permettent par exemple de maintenir nos salles à température constante, grâce à l'apprentissage automatique ([projet ORCAA](#)). Nous poursuivons aujourd'hui nos efforts, et des groupes de travail sont actuellement en cours afin d'approfondir notre démarche :

- Nous avons conçu notre nouveau siège social (en cours de construction) de façon à ce qu'il respecte les plus hauts standards en matière de performance énergétique des bâtiments, ce qui lui permet de prétendre à l'obtention du label HQE® niveau excellent. Plus largement, nous avons pour objectif d'accroître la performance énergétique de l'ensemble de notre parc tertiaire.
- Notre nouvelle usine Bernin 4, également en cours de construction, a été conçue en prenant en compte l'ensemble des bonnes pratiques énergétiques déployées au sein

de nos autres usines. Elle sera notamment équipée de pompes à chaleur qui permettent de réduire la consommation en gaz de l'usine pour les besoins de chauffage.

- Par ailleurs, nous visons l'obtention de la certification ISO 50001 de notre site de Pasir Ris au cours de notre année fiscale 2023. Elle viendra attester de l'efficacité de notre système de management de l'énergie.



Pilier 2 : Consommer une énergie bas-carbone

Comme le pilier précédent, l'objectif de ce volet de notre Plan Climat est de réduire nos émissions directes de GES, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre entraînées par notre consommation d'électricité. Sur notre site de Bernin, 100 % de l'électricité que nous consommons est bas-carbone, puisqu'elle provient de centrales hydroélectriques situées en Rhône-Alpes et bénéficie de garanties d'origine.

À Singapour, il est aujourd'hui peu aisé de se procurer de l'énergie renouvelable compte-tenu du mix énergétique actuel du pays. Notre objectif est d'accroître la part d'électricité décarbonée que nous consommons sur notre site de Pasir Ris d'ici 2024. À cet effet, 908 panneaux solaires ont été mis en service sur les toits des bâtiments administratifs et des parkings en 2022. L'achat d'énergie renouvelable bénéficiant de garanties d'origine est également envisagé.

100 %
de l'électricité consommée sur notre site de Bernin est bas-carbone

Pilier 3 : Privilégier le fret bas-carbone

Ce pilier de notre plan climat a vocation à réduire nos émissions indirectes de GES. Comme le met en évidence notre bilan carbone, le transport de nos marchandises en amont et en aval constitue en effet l'un des postes d'émissions de GES les plus conséquents de notre scope 3.

Pour réduire ces émissions, nous avons pris la décision d'augmenter notre capacité de retraitement (*refresh*) de nos plaques de 300 millimètres via la

construction de notre nouvelle usine Bernin 4, afin d'éviter de les envoyer à Singapour pour y être traitées comme c'est le cas actuellement.

Depuis 2020, nous privilégions également le fret maritime au fret aérien, 100 fois plus polluant¹ pour le transport de nos produits entre notre site de Bernin et celui de Pasir Ris. Nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux sur ce point :

- 90 % des substrats envoyés depuis notre site de Bernin vers celui de Pasir Ris par fret maritime d'ici 2023 ;

- 38 % des substrats envoyés depuis notre site de Pasir Ris vers celui de Bernin par fret maritime d'ici 2023.

Nous sommes en bonne voie pour atteindre ces objectifs, puisque lors de l'exercice 2021-2022, 65 % des *wafers* envoyés de Bernin vers Pasir Ris et 19 % des *wafers* envoyés de Pasir Ris vers Bernin ont été transportés par fret maritime. Nous travaillons également à sensibiliser notre chaîne de valeur à ces bénéfices.



¹ Base carbone de l'Agence de Transition Écologique.

Pilier 4 : Engager nos fournisseurs dans notre démarche bas-carbone

Pour atteindre nos objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre - en particulier nos émissions indirectes (scope 3) - il est essentiel d'engager nos fournisseurs dans notre démarche. Le sixième engagement de la Charte "Relations Fournisseurs et Achats Responsables", signée cette année par notre Directeur Général, stipule d'ailleurs que nous devons "Intégrer les problématiques de responsabilité sociétale et environnementale" dans les relations avec nos fournisseurs.

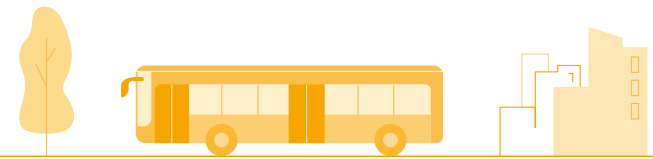
Nous travaillons aujourd'hui activement au recueil de données précises relatives à la performance carbone des produits et services fournis à Soitec, dans tous les secteurs (matières

premières, équipements et pièces de rechange, chimie, ...). Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la page 52 de ce rapport (section Approvisionnement responsable).



Pilier 5 : Sensibiliser les collaborateur·rices à la réduction de leur empreinte carbone

Jusqu'à présent, nous avons principalement concentré nos efforts sur la promotion de la mobilité douce et sur la sensibilisation de nos collaborateur·rices à l'impact carbone de leurs déplacements quotidiens. Depuis le lancement de notre Plan Climat, nous avons noué de solides partenariats avec différents acteurs locaux de la mobilité douce, comme Mondovélo, Cycleohm ou le réseau de bus. Nous avons également installé des bornes de recharge électrique sur notre site et avons mis en place le prêt de vélos électriques pour les trajets domicile-travail. Ces initiatives vont être renforcées grâce à un programme d'investissement 2022-2023, qui prévoit notamment un accroissement du nombre de bornes de recharge électrique pour véhicules. Un plan de déplacement inter-entreprises est en cours d'étude en concertation avec les collectivités locales et les référents mobilité de la région. Pour l'année à venir, nous avons pour objectif d'initier de nouvelles actions de sensibilisation des salarié·es à l'impact carbone de leurs actions quotidiennes (usages énergétiques, pratiques alimentaires, ...)



ENGAGEMENT

03

Maîtriser notre consommation d'eau

L'eau est une ressource rare et précieuse. Nous veillons à limiter notre impact et à diminuer notre consommation d'eau. Cette consommation répond à deux besoins principaux : industriels et sanitaires.

NOS RÉALISATIONS

- 12,7 % de consommation d'eau par unité de production, par rapport à 2020-2021.

- 40 % de consommation d'eau par unité de production depuis 2015.

99 % de l'eau consommée sur le site de Pasir Ris est issue d'eaux usées recyclées.

NOTRE OBJECTIF

- 22 % de consommation d'eau d'ici 2023-2024 et **- 24 %** d'ici 2024-2025, par rapport à 2020-2021.

+ 50 % de volume d'eau réutilisé sur notre site de Bernin d'ici 2022-2023 par rapport à 2020-2021.

Réduire notre consommation d'eau

Ces dernières années, nous avons repensé et optimisé nos process industriels de façon à diminuer notre consommation d'eau par unité de production et à augmenter le volume d'eau que nous réutilisons et recyclons. Ces deux indicateurs sont en constante progression ces dernières années.

Au cours de cet exercice, nous nous sommes attaché-es à impliquer

l'ensemble de nos parties prenantes internes en matière de gestion responsable de l'eau. Nous avons notamment nommé des Responsables environnement dans différents départements (Manufacturing, Process, Engineering, Innovation, ...), dont le périmètre inclut la proposition d'actions visant à optimiser notre consommation d'eau. Sur notre site de Bernin, une nouvelle station de traitement d'eau ultra-pure bénéficiant du meilleur rendement du marché sera mise en service à partir d'octobre 2022.

Prévenir les risques de stress hydrique sur les territoires dans lesquels nous sommes implantés

Aucun de nos sites ne se situe aujourd'hui dans une zone en situation de stress hydrique². Pour autant, nous veillons activement, en étroite collaboration avec les autorités locales compétentes, à faire en sorte que notre consommation d'eau cohabite de façon harmonieuse avec les autres usages de l'eau sur les territoires dans lesquels nous sommes implantés.

À Bernin, 100 % de l'eau que nous consommons provient d'une rivière locale et d'un réseau d'adduction d'eau. À Pasir Ris, 99% de l'eau consommée sur le site est issue d'eaux usées recyclées.

FOCUS

Faire évaluer notre démarche par des organismes reconnus

En 2021, nous avons participé à l'évaluation du CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*). Nous avons obtenu une note encourageante de B au questionnaire *Water Security*.

² Selon le Water Risk Atlas, WRI.

ENGAGEMENT

04

Préserver la biodiversité pour maintenir un écosystème local sain et équilibré

Soitec est née au CEA-Leti, au cœur des Alpes, dans un cadre naturel particulièrement privilégié. Notre implantation mondiale nous permet de prendre la pleine mesure de la fragilité des écosystèmes naturels. Nous déployons alors un certain nombre d'actions pour protéger et préserver les territoires environnant nos différents sites.

NOS RÉALISATIONS

Aménagement de **1 700 m²** entièrement dédiés à la faune et à la flore sur notre site de Bernin.

Signature d'une convention de **5 ans** avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO).

Gestion de nos sites industriels sans produit phytosanitaire.

130 kg de miel récoltés grâce à nos quatre ruches.

NOTRE OBJECTIF

Poursuivre le développement d'un plan quinquennal en faveur de la biodiversité avec la LPO.



Optimiser l'aménagement de nos sites industriels pour favoriser le développement de la biodiversité

Nous souhaitons faire de nos sites industriels des espaces favorables à la préservation et au développement de la biodiversité. En 2022, nous avons aménagé un espace de 1 700 m² entièrement dédié à la faune et à la flore sur notre site de Bernin, en concertation avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) et le lycée horticole de Saint-Ismier. À la fois jardin vivant et jardin d'ornement, cet espace accueille des espaces et habitats diversifiés (strates végétales herbacée, arbustive et arborée). Sa palette végétale est essentiellement indigène et donc constituée d'essences

attractives pour la faune sauvage et les insectes locaux.

Nous avons également végétalisé notre parking visiteurs afin d'en faire un espace propice au développement de la biodiversité. La majeure partie des espèces que nous avons plantées bénéficient pour la plupart du label "végétal local" et permettent alors de contribuer au bon fonctionnement des écosystèmes ainsi qu'à une restauration de la fonctionnalité écologique des milieux.

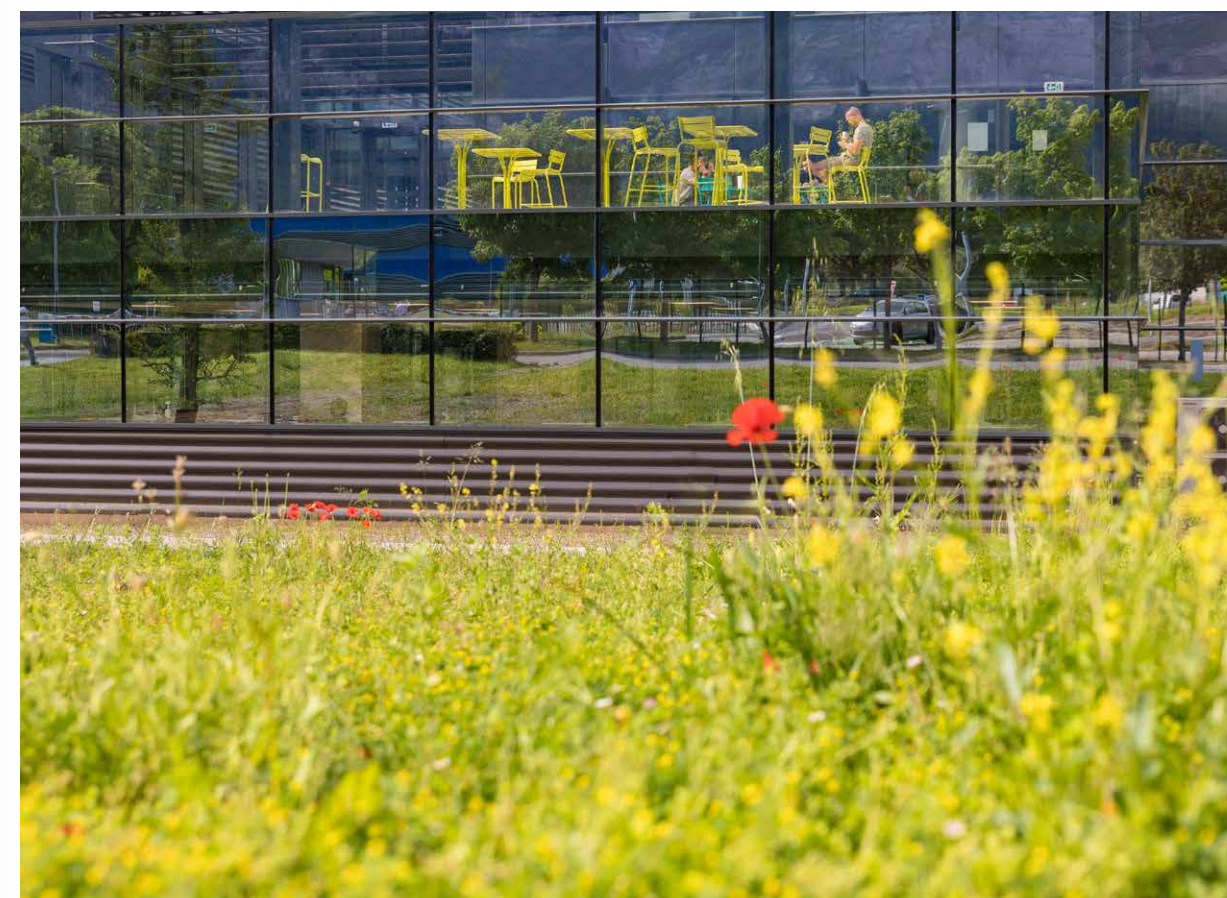
Des plantations ont également été réalisées dans une installation technique désormais inutilisée, un ancien canal de rejet liquide.

Protéger l'avifaune grâce à une convention de 5 ans avec la Ligue pour la protection des oiseaux

En 2020, nous avons signé une convention d'une durée de 5 ans avec la LPO. Dans ce cadre, notre site de Bernin est labellisé refuge LPO depuis 2020.

Favoriser la pollinisation grâce à l'implantation de ruches

Notre site de Bernin accueille quatre ruches entretenues par un apiculteur et par des collaborateur·rices formé·es à cet effet dont deux installées cette année. Nous avons effectué une récolte record de miel au printemps, avec plus de 130 kilogrammes produits.





2

Promouvoir notre culture inclusive

Attractivité et développement des talents
Engagement n°5
Attirer et faire grandir nos talents

Diversité et inclusion
Engagement n°6
Promouvoir la diversité et l'inclusion

Qualité de vie au travail
Engagement n°7
Créer un environnement de travail épanouissant et enrichissant et favoriser le bien-être des collaborateur·rices

Santé-Sécurité
Engagement n°8
Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateur·rices

ENGAGEMENT
05

Attirer et faire grandir nos talents

Le marché de l'emploi mondial fait aujourd'hui face à une tension sans précédent. Selon l'INSEE, près de 67 % des entreprises françaises dans l'industrie rencontrent actuellement des difficultés à pourvoir leurs besoins en matière de recrutement. Soitec est implantée dans des bassins d'emploi où cette tension est particulièrement forte, en particulier sur les profils techniques. Dans le contexte de croissance spectaculaire que nous connaissons, nous veillons à conserver notre attractivité en tant qu'employeur.

NOS RÉALISATIONS

582 embauches en 2021-2022.

Création d'un **parcours d'évolution** de nos opérateur-rices de production vers des postes de technicien-nes de maintenance ou technicien-ne process en partenariat avec l'IUT 1 de l'Université Grenoble Alpes.

17,1 % : taux de promotion interne (vs.14,8 % en 2020-2021).

7,3 ans d'ancienneté en moyenne.

NOS OBJECTIFS

270 recrutements en 2022-2023.

Maintenir un taux de promotion de **13 %** par an en moyenne d'ici 2026.

Attirer les talents

Sur l'exercice 2021-2022, 582 personnes ont choisi de rejoindre Soitec, portant notre effectif à 2 033 collaborateur-rices. Nous avons pour objectif de recruter 270 personnes sur l'année à venir.

Nos deux sites principaux - Bernin et Pasir Ris -, sont situés dans des bassins en forte tension. Pour continuer à renforcer notre attractivité, nous avons noué des relations privilégiées et signé plusieurs partenariats avec des écoles et universités renommées de nos territoires comme la *National University of Singapore*, Grenoble INP-Phelma ou encore l'IUT 1 de l'Université Grenoble Alpes. Nous mettons un point d'honneur à participer activement à la vie de ces écoles, notamment via l'intervention régulière d'experts Soitec dans les écoles, en proposant des immersions au cœur de nos sites aux étudiant-es ou encore en leur fournissant un accès privilégié à nos offres d'emploi. À moyen terme, ces partenariats sont essentiels au développement d'une filière forte de la microélectronique, capable de répondre aux enjeux stratégiques auxquels fait aujourd'hui face le secteur des semi-conducteurs.

FOCUS

Partager les fruits de notre croissance avec l'ensemble de nos collaborateur-rices

Notre politique de rémunération se distingue par l'importance que nous accordons au partage de la valeur et des fruits de notre forte croissance. Ces dernières années, nous avons mis en place différents plans d'actions, à destination de l'ensemble des collaborateur-rices du Groupe.

Si ces dispositifs sont habituellement réservés aux membres du *top management* dans la majorité des entreprises, nous souhaitons à Soitec que tout-e un-e chacun-e ait la possibilité de devenir actionnaire de l'entreprise. Notre volonté est d'unir nos salarié-es autour de nos ambitions de croissance, mais aussi de les récompenser pour leur engagement, dans un contexte qui avait d'abord été marqué par la nécessité de redresser notre entreprise, puis par la pandémie de Covid-19, ayant exigé d'eux-elles une adaptabilité sans précédent. Depuis 2022, ces plans d'actions constituent un élément pérenne de la rémunération des salarié-es.

Nous travaillons notamment avec de nombreux acteurs du secteur de la formation comme le Campus Région du Numérique de la Région Auvergne-Rhône-Alpes afin de nous assurer de la parfaite adéquation entre l'offre de formation en microélectronique et les compétences essentielles aux acteurs industriels du secteur.

En 2022, nous avons initié le *Soitec Job Tour*, pendant lequel les candidat-es ont eu la possibilité de rencontrer nos équipes de recrutement ainsi que des équipes métiers dans différentes grandes villes de France. Les premières dates ont eu lieu en plein cœur de la région Auvergne-Rhône-Alpes, à Clermont-Ferrand et Saint-Étienne.

Notre dynamisme en matière d'emploi et notre politique RH ont été récompensés cette année par le trophée Humpact de l'emploi en France aux côtés d'Hermès et de Veolia.

17,24 h

de formation par collaborateur-ric(e) (vs. 14,68 h en 2020-2021)



Retenir et faire grandir nos collaborateur·rices

Notre croissance nous permet d'offrir des trajectoires de carrière rapides et stimulantes à nos collaborateur·rices. En 2021, nous avons revu pour la première fois les évolutions de carrière de l'ensemble de nos salarié·es dans le cadre d'une *people review*. Notre taux de promotion interne s'élève cette année à 17,1 %, en augmentation de 2,3 points par rapport à notre exercice

précédent (14,8 %). Nous avons pour objectif de maintenir un taux de promotion de 13 % par an en moyenne d'ici 2026.

Dans ce contexte, la formation occupe une place essentielle au sein du Groupe afin de faire coïncider les exigences de notre croissance avec les compétences de nos collaborateur·rices. Le nombre d'heures de formation par collaborateur·rice par an est en nette augmentation sur cet exercice : 17,24

contre 14,68 en 2020-2021. Celle-ci s'explique notamment par le lancement du programme *Leadership* en 2020-2021 - qui a pour objectif d'aligner l'ensemble de nos managers autour d'une culture commune - et dont le déploiement s'est poursuivi en 2021-2022.

FOCUS

Créer des parcours sur mesure pour permettre à nos opérateur·rices de production d'évoluer vers des postes de technicien·nes

En 2021, nous avons entamé la création de parcours de formation sur mesure à destination de nos opérateur·rices de production, en partenariat avec l'IUT 1 de l'Université Grenoble Alpes. Ce dispositif innovant et unique en son genre dans la région grenobloise a vocation à leur permettre d'occuper par la suite des postes de technicien·nes process et maintenance.

Les opérateur·rices retenu·es seront formé·es pendant une durée totale de 3 ans, répartis en deux périodes de 18 mois partagés entre une formation théorique à l'IUT et une mise en pratique à Soitec. La première période leur permettra d'acquérir le statut d'agent de process ou maintenance et la seconde, d'évoluer sur des postes de technicien·s process ou maintenance. La première promotion d'opérateur·rices a commencé sa formation en septembre 2022.

ENGAGEMENT
06

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont sources de richesse pour les entreprises et que l'intelligence collective émane de la diversité d'opinions, d'états d'esprit, d'origines, de genres,...

NOS RÉALISATIONS

Index d'égalité femmes-hommes en France : **94/100.**

34,2 % de femmes dans nos effectifs.

Campagne de communication de **lutte contre le harcèlement** et les agissements sexistes.

Soitec **lauréate du trophée SEMI Industry Leader in Diversity and Inclusion.**

NOS OBJECTIFS

20 % de femmes parmi les cadres supérieur·es d'ici 2025.

25 % de femmes au comité exécutif d'ici 2025.

Féminiser nos effectifs à horizon 2026

Le monde de l'industrie emploie historiquement davantage d'hommes que de femmes. Notre secteur fait face à une pénurie de main d'œuvre féminine.

À Soitec, notre taux de collaboratrices est de 34,2 %, et nous avons pour objectif d'augmenter la part des femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

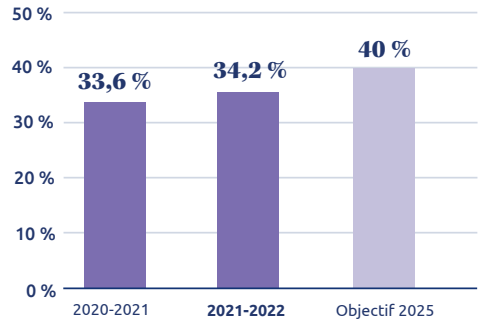
Différentes actions nous permettent d'y arriver progressivement :

- les cabinets de recrutement auxquels nous faisons appel sont dans l'obligation de nous proposer des candidats à la fois féminins et masculins pour l'ensemble des postes, à compétences équivalentes ;
- nous veillons à proposer des mobilités internationales à nos talents féminins, l'exposition internationale constituant un levier important de développement de carrière. En 2021-2022, un tiers des personnes en mobilité internationale étaient des femmes ;
- nous dispensons une formation d'empowerment aux femmes depuis plusieurs années. Cette thématique est également abordée dans nos formations de leadership et de management ;
- nous organisons chaque année Inn.OTech, une initiative dont l'objectif est de susciter auprès des lycéen·nes, des vocations pour les métiers scientifiques et techniques de la microélectronique, en partenariat entre Grenoble INP et différentes entreprises de la microélectronique du bassin grenoblois. Durant 3 jours, nous accueillons 18 filles et 18 garçons qui visitent l'entreprise et

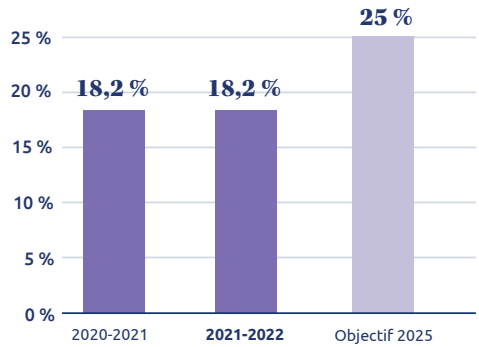
découvrent les métiers des micro et nanotechnologies à travers des conférences, animations et ateliers. En raison du contexte sanitaire, les sessions de cette année ont cependant été annulées.

NOS OBJECTIFS DE FÉMINISATION DU GROUPE

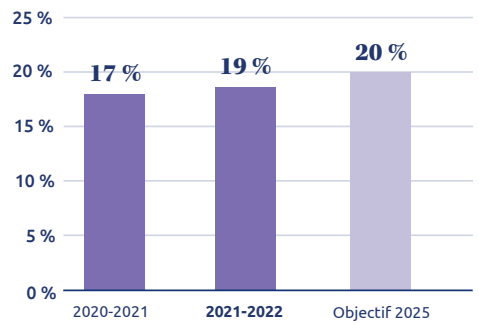
GROUPE



COMITÉ EXÉCUTIF



CADRES SUPÉRIEUR-ES*



* Job grade supérieur ou égal à 150

Lutter contre les discriminations

La lutte contre les discriminations de tous types est au cœur des valeurs de notre entreprise. Nous affichons notamment des engagements forts quant à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre la discrimination des personnes LGBTQIA+. Ces engagements reposent sur une approche plus large et holistique du genre. Un accord pionnier a été signé sur l'exercice 2020-2021 avec nos partenaires sociaux avec la volonté de lutter contre les stéréotypes, de promouvoir l'inclusion de manière globale quelles que soient les questions de genre et d'orientation, et de ne pas participer à l'exclusion de catégories de

personnel par leur invisibilisation qui les empêcherait de mobiliser leurs droits.

L'égalité en matière d'accès à l'emploi et de traitement est inscrite dans l'accord, mais celui-ci va plus loin encore. Il prévoit un alignement des droits à la parentalité pour les couples de même sexe : congés d'accueil de l'enfant en cas de PMA ou GPA, jours enfants malades ou chèques emploi service pour la petite enfance pour la ou le conjoint·e. L'accord prévoit également un accompagnement des personnes s'engageant dans une transition pour changer de sexe et de leur entourage de travail, ou encore des programmes de lutte contre les agissements sexistes ou les

stéréotypes d'assignation de genre. L'expression explicite dans un accord collectif des situations et des droits associés contribue à aider les salarié·es concerné·es à se signaler pour mobiliser les droits auxquels elles·ils sont éligibles.

Nous œuvrons également activement à favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap, que ce soit au travers d'actions de recrutement, d'aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi ou de la facilitation de la reconnaissance de la qualité de travailleur·se handicapé·e.

FOCUS

Nos collaborateur·rices se mobilisent contre les agissements sexistes

Dans la sphère professionnelle, de nombreuses personnes sont encore aujourd'hui victimes de comportements sexistes au quotidien. Ces comportements peuvent revêtir de nombreuses formes allant de la discrimination à l'embauche, à l'attribution de surnoms inappropriés en passant par les stéréotypes sur l'orientation sexuelle.

Pour lutter contre ces agissements sexistes et contre le harcèlement, nous avons lancé une campagne de sensibilisation, diffusée à la fois en interne et en externe. Constituée de différentes saynètes illustrant des situations de sexisme ordinaire, chaque scène se clôture par le slogan de la campagne « On l'a tous entendu », soulignant par là le caractère inacceptable de ces situations parfois ancrées dans le quotidien. Plus de 50 de nos collaborateur·rices se sont mobilisé·es pour accroître l'impact de cette campagne et ont ainsi endossé un rôle dans la vidéo.

En complément de cette campagne, les procédures de signalement d'agissements sexistes ont été revues et mieux partagées. Quatre référent·es ont été formé·es à la gestion de cas signalés, levant de fait certains freins qui pouvaient exister auparavant au signalement de tels comportements.

Voir la vidéo : https://youtu.be/g-vvtLB_wO



ENGAGEMENT

07

Créer un environnement de travail épanouissant et enrichissant et favoriser le bien-être des collaborateur·rices

Créer un environnement de travail épanouissant et enrichissant, et favoriser le bien-être des collaborateur·rices est essentiel pour attirer et retenir les talents. Le contexte de croissance dans lequel nous nous trouvons actuellement nous incite à redoubler d'attention quant à la qualité de vie au travail de nos salarié·es.

NOS RÉALISATIONS

Réalisation d'une enquête annuelle de satisfaction au travail.

Score de qualité de vie au travail : **72/100**
(vs. 70/100 en 2020-2021).

NOTRE OBJECTIF

Maintenir un score de qualité de vie au travail supérieur ou égal à **70/100**.

Mesurer annuellement la qualité de vie au travail de nos collaborateur·rices

Chaque année, nous diffusons un questionnaire anonyme et réalisé en collaboration avec nos partenaires sociaux auprès de l'ensemble des collaborateur·rices de nos différents sites et filiales. Au cours de cet exercice, la satisfaction des collaborateur·rices a augmenté de 2 points, passant de 70 % en 2020-2021, à 72 %. La restitution des résultats du questionnaire est pensée comme un temps d'échange et de travail conjoint entre les équipes et leur hiérarchie, dans une logique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.



Améliorer la qualité de vie au travail

Différentes initiatives déployées à l'échelle du groupe contribuent directement à améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateur·rices. Parmi elles, le télétravail, que nous avons mis en place à l'échelle de l'ensemble du Groupe dès 2018 et dont bénéficient nos salarié·es de manière récurrente, lorsque le poste qu'elles-ils occupent le permet.

Nous déployons également depuis 2019 la formation "Mieux collaborer en cultivant les relations de travail". Son objectif est de favoriser l'émergence d'une culture d'entraide et de respect des différences parmi nos équipes, de développer la bienveillance et l'esprit d'équipe ainsi que la capacité à effectuer des retours, qu'ils soient positifs ou négatifs.

ENGAGEMENT

08

Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateur·rices

La santé et la sécurité de nos collaborateur·rices sont au cœur de nos priorités. Nous visons l'excellence et avons pour ambition de tendre vers le zéro accident.

NOS RÉALISATIONS

1,7 : faible taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt.

0,09 : faible taux de gravité des accidents du travail.

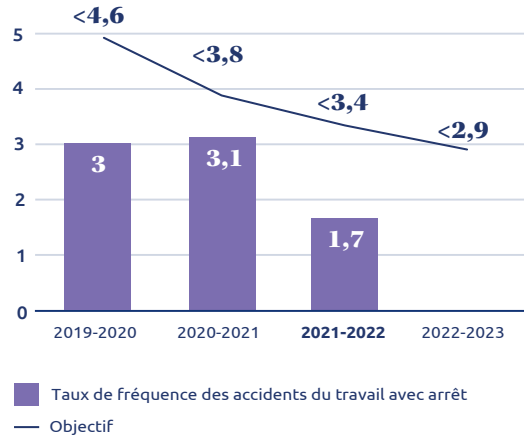
Certification **ISO 45001** de notre site de Pasir Ris.

Déploiement de notre programme **Culture Safe** et lancement de la campagne de communication « **Gestes pro** », dont l'objectif est de prévenir les risques en matière d'ergonomie.

NOTRE OBJECTIF

Maintenir un taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt inférieur à **2,9**.

TENDRE VERS LE ZÉRO ACCIDENT



Culture Safe : la prévention et l'entraide au cœur de notre culture sécurité

En 2021, nous avons initié un nouveau programme sécurité : *Culture Safe*. Son déploiement s'est poursuivi au cours de l'exercice 2021-2022, avec pour objectif de rendre chacun·e acteur·rice de sa propre sécurité et de celle de ses collègues en adoptant de bonnes pratiques de travail.

Différentes actions ont été mises en place afin de le déployer au sein des équipes, et notamment :

- la création d'un nouvel outil permettant à l'ensemble des salarié·es de signaler un incident, un presque accident, un risque important en termes de sécurité

ou environnement ou encore de proposer une ou plusieurs améliorations concernant l'hygiène. Cet outil déployé à Bernin le sera prochainement sur notre site de Pasir Ris ;

- la réalisation de modules de *e-learning*, qui deviendront obligatoires pour les nouveaux·elles arrivant·es sur notre site de Bernin. Concernant le site de Pasir Ris, les deux premiers modules seront déployés prochainement ;
- la diffusion d'une campagne de communication sur la base des Règles d'or sécurité, pendant un an, à partir de mars 2022. L'objectif de cette campagne est de rappeler les principes de sécurité autour d'une communication ciblée par mois. Une animation - les Anim'actions -

est ensuite organisée par les managers auprès de leurs équipes. Ainsi, plus de 100 managers ont été formés aux techniques d'animation pour assurer le lancement de la campagne.



Investir pour veiller à la santé et à la sécurité des collaborateur·rices

En 2021-2022, nous avons réalisé de nombreux investissements afin de renforcer toujours plus la santé et la sécurité de nos collaborateur·rices sur notre site et de diminuer le risque d'accident :

- le chargement des camions sur les quais a été amélioré grâce à un nouveau système de contrôle permettant de signaler au cariste et conducteur du camion que la zone est sécurisée via le blocage des roues du camion ;
- la sécurité de certaines zones sensibles a été renforcée grâce à une gestion plus fine des habilitations et des droits d'accès.

Notre site de Pasir Ris a obtenu la certification ISO 45001 - qui spécifie les exigences pour un système de management de la santé et sécurité au travail - au cours de l'été 2021. En complément, une certification spécifique aux sites utilisant des produits chimiques a été obtenue en conformité avec la réglementation locale (SS 651) en janvier 2022.

Différentes optimisations sont également d'ores et déjà prévues pour l'exercice 2022-2023 :

- l'amélioration du système de désenfumage de Bernin 3, suite à une étude d'impact menée sur cet exercice ;
- le déploiement d'un système d'emballage et déballage des caisses par aspiration, dans l'optique de mécaniser cette tâche fastidieuse ;

- une sécurisation accrue des zones piétonnes grâce à la création d'un chemin piétonnier entre deux sites et les signalisations seront renforcées pour accroître la vigilance des conducteur·rices d'engins sur les sites.

Certification

ISO 45001

du site de Pasir Ris

26,2 %

des formations dispensées à Soitec en 2021-2022 ont été dédiées aux thématiques santé, sécurité, environnement

Améliorer l'ergonomie des postes de travail

L'amélioration de l'ergonomie de nos postes de travail, notamment en salle blanche, est au cœur de nos priorités en matière de santé et de sécurité. Nous procédons régulièrement à une réévaluation des postes de travail afin de protéger nos collaborateur·rices des maladies professionnelles et des troubles musculo-squelettiques. Sur l'exercice 2021-2022, nous avons notamment installé une nouvelle ligne de dépotage sur notre site de Bernin, de façon à réduire les gestes répétitifs relatifs à la manutention des cartons.

Sur notre site de Singapour, nous avons réalisé la formation de champion·nes aux méthodes d'évaluation qui permettront de déployer l'analyse des risques ergonomiques sur l'année 2022-2023 et de s'assurer d'une diffusion des bonnes pratiques en matière d'ergonomie au sein des équipes.

Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateur·rices dans un contexte de pandémie mondialisée

Tout au long de notre exercice 2021-2022, nous avons dû faire face à la pandémie de Covid-19. Nous avons en permanence adapté les mesures que nous prenions afin de prendre en compte dans les plus brefs délais les règles imposées par les gouvernements des pays dans lesquels nous opérons. Nous avons maintenu les périodes de télétravail dès lors que cela était possible y compris pour les fonctions opérationnelles. Enfin, nous avons maintenu la collecte séparée des masques anti-Covid afin qu'ils soient traités et recyclés dans une filière spécialisée.



FOCUS

Vidéos « Gestes pro » :
une campagne de communication dédiée à la prévention des risques en matière d'ergonomie

En 2022, nous avons initié une campagne de communication dédiée à la sensibilisation aux bons gestes à adopter en salle blanche. En complément des vidéos réalisées, 297 animations de formation sur les gestes techniques professionnels ont été déployées depuis avril 2021.





3

Agir pour devenir un modèle dans une société meilleure

Approvisionnement responsable

Engagement n°9

Construire une chaîne d'approvisionnement responsable et durable

Communautés

Engagement n°10

S'engager auprès des communautés locales et des jeunes

Éthique

Engagement n°11

Gérer nos affaires de façon éthique et responsable

ENGAGEMENT

09

Construire une chaîne d'approvisionnement responsable et durable

Nous engageons l'ensemble de nos fournisseurs dans notre démarche de développement durable, de façon à construire une chaîne d'approvisionnement respectueuse de l'environnement et des droits humains.

NOS RÉALISATIONS

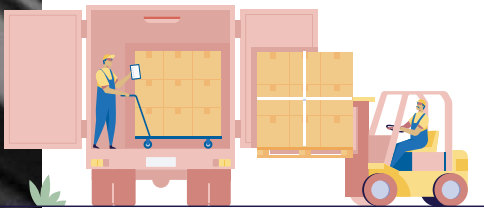
100 % de nos fournisseurs stratégiques ont signé notre Politique qualité fournisseurs (vs. 86 % en 2020-2021).

Signature de la charte française relations fournisseurs et achats responsables.

NOS OBJECTIFS

100 % de nos fournisseurs stratégiques évalués sur leur conformité au Code de bonne conduite RBA d'ici 2026.

Obtention de la certification ISO 20400 d'ici 2026.

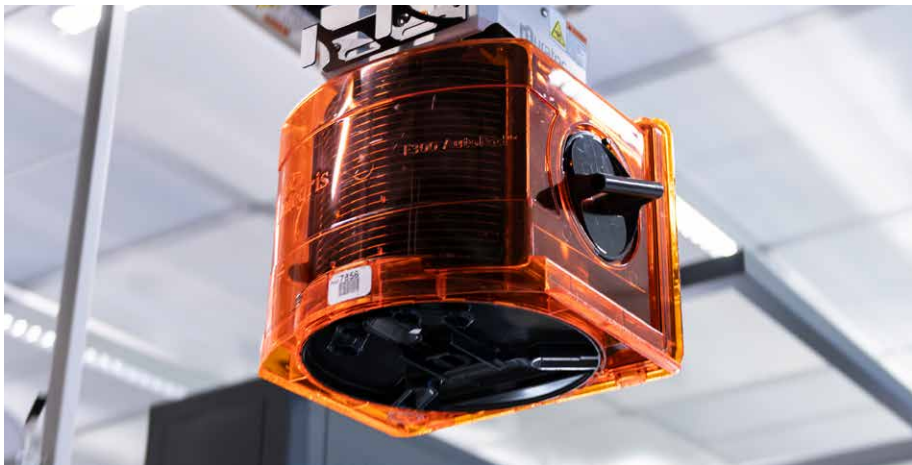


Encadrer les pratiques de nos fournisseurs grâce à un cadre normatif exigeant

Nous avons établi une politique Qualité fournisseurs qui régit nos exigences vis-à-vis de nos fournisseurs en matière de qualité, d'éthique (notamment de lutte contre la corruption) et de pratiques sociales, environnementales et sociétales. Chacun de nos fournisseurs - quelle que soit la zone géographique - doit s'y conformer.

En signant cette politique, nos partenaires s'engagent à respecter toutes les exigences réglementaires concernant les produits (REACH, RoHS, Green Partner, CE, UL, etc.), la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et l'éthique des affaires ainsi que les droits humains, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et les lignes directrices de l'OCDE. 100 % de nos fournisseurs stratégiques ont aujourd'hui signé cette politique qualité fournisseurs, incluant l'ensemble de nos fournisseurs de matières premières.

Notre politique qualité fournisseurs engage également nos fournisseurs à se conformer au Code de Conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), la plus grande organisation à but non lucratif à rassembler plusieurs acteurs majeurs de l'électronique engagés dans une démarche d'amélioration de leur politique de développement durable, relativement à la gestion de leur chaîne d'approvisionnement. Nos fournisseurs s'engagent également à exiger le respect de ces mêmes principes par leurs sous-traitants et par toute personne sous leur contrôle. D'ici 2026, nous allons conduire auprès de nos fournisseurs des auto-évaluations ou audits de conformité au Code de conduite RBA. Notre objectif est d'évaluer 100 % de nos fournisseurs stratégiques d'ici 2026.



Gérer de manière responsable notre approvisionnement en minerais

Dans le cadre de nos activités, nous utilisons du tantalate de lithium, dérivé du tantale dont l'utilisation est réglementée par le Règlement européen 2017/821 relatif aux minerais provenant de zones de conflit et par le Dodd-Frank Act aux États-Unis. L'objectif de ces réglementations est d'obliger les entreprises intervenant dans la chaîne d'approvisionnement à veiller à ce que leurs importations de ces minerais et métaux proviennent exclusivement de sources responsables et ne soient pas issues de conflits.

À Soitec, nous appliquons ces règlements avec rigueur et refusons de travailler avec des fournisseurs ne pouvant garantir son respect. Pour répondre à cette exigence, une démarche de conformité au Règlement européen 2017/821 a été mise en place dans le cadre du système de management des produits chimiques. Les fournisseurs sont ainsi inclus dans la démarche *Green Partner* et s'engagent à communiquer un reporting facilitant le transfert d'informations au travers de la chaîne d'approvisionnement concernant le pays d'origine des minerais et les fonderies et raffineries utilisées.

Mettre en place une politique d'achats responsables

La mise en place d'une solide politique d'achats responsable est l'une de nos priorités. À cet effet, nous avons signé au début du trimestre 2022 la charte relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) pilotée en France par le Médiateur des entreprises. Déclinée en 10 engagements, son objectif est d'inciter les entreprises, organismes publics et privés à adopter une relation équilibrée et durable vis-à-vis de leurs fournisseurs.

Notre objectif pour l'exercice 2022-2023 est de mettre en place un suivi trimestriel des acheteurs internes corrélé à un suivi des fournisseurs sur les sujets de développement durable lors des comités de pilotage Achats. Nos principaux fournisseurs devront notamment compléter un questionnaire d'évaluation de leur politique de développement durable. Ces critères seront inclus dans notre matrice des choix des fournisseurs. En interne, des objectifs de développement durable seront assignés à nos collaborateurs du département Achats afin d'accroître la part de nos achats responsables.

À horizon 2026, nous nous sommes également fixé l'objectif d'obtenir la certification ISO 20400, relative aux achats responsables.

ENGAGEMENT

10

S'engager auprès des communautés locales et des jeunes

Nous avons à cœur de participer activement au développement des territoires et des écosystèmes dans lesquels sont implantés nos différents sites. À Bernin comme à Singapour, nous avons noué des liens resserrés avec nos différentes parties prenantes.

NOS RÉALISATIONS

195 jeunes de moins de 26 ans embauchés (vs. 100 en 2020-2021).

Mécénat en faveur de l'association **Sylv'ACCTES**.

6 collaborateur-rices de Soitec parrains ou marraines de six jeunes via l'association Télémaque.

NOTRE OBJECTIF

Renforcer notre ancrage local en France et à Singapour.

Accroître l'attractivité et la résilience de nos territoires et soutenir l'économie locale

Le renforcement de notre ancrage local partout où nous sommes implantés est au cœur de notre politique de développement durable. Cette ambition se reflète dans un certain nombre d'actions et d'engagements que nous avons pris :

- dès février 2021, nous avons rejoint le Pacte économique local conclu avec les trois collectivités du bassin grenoblois : Grenoble-Alpes Métropole, le Grésivaudan et le pays voironnais ainsi que 20 partenaires publics et privés. Son objectif est de renforcer le tissu socio-économique local ;
- nous sommes activement engagés dans la promotion de la mobilité douce. Nous participons régulièrement aux réflexions et projets portant sur le développement des modes de transports doux comme le réseau ferroviaire et les parcours sécurisés pour les trajets à vélo. Nous avons également installé des bornes de recharge électriques sur notre site de Bernin, et pratiquons le prêt de vélos électriques pour nos collaborateur-rices ;
- nous soutenons des associations caritatives locales, à Singapour et à Bernin. À Singapour, nos collaborateur-rices ont procédé à une campagne de dons en faveur des populations les plus démunies.

À Bernin, nous avons choisi de soutenir l'association l'Enfant Bleu ; depuis 2015, nous subventionnons l'achat de fruits et légumes issus d'une production raisonnée et biologique de circuits courts, afin d'encourager une agriculture responsable ;

- nous œuvrons activement à la préservation de la biodiversité sur nos territoires. Pour plus d'informations sur ce point, vous pouvez consulter le chapitre 1, engagement 4, à la page 34 de ce rapport.

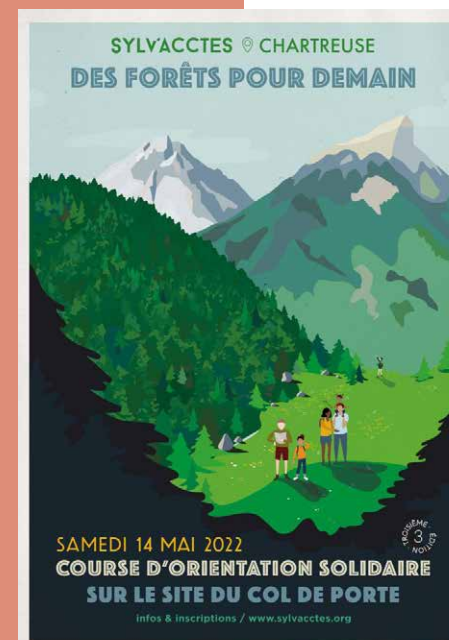
FOCUS

Préserver le patrimoine forestier français en soutenant l'association Sylv'ACCTES

Nous avons choisi de devenir mécène de l'association Sylv'ACCTES, dont la vocation est de protéger le patrimoine forestier français, et à plus large échelle à avoir un impact positif sur le climat, la biodiversité et les paysages.

À l'échelle de la vallée du Grésivaudan, dans laquelle notre siège social est implanté, nous les aidons à financer des actions forestières vertueuses dans le massif de la Chartreuse et celui de Belledonne, comme l'accompagnement du renouvellement de la diversification des forêts de feuillus de piémont (Belledonne) ou le renouvellement des forêts résineuses d'altitude comme le sapin et l'épicéa (Chartreuse).

Sylv'ACCTES organise également des actions de sensibilisation auprès de différents publics, allant des jeunes enfants aux collaborateur-rices des entreprises qui la soutiennent. Dans ce cadre, nous avons financé la création et la diffusion d'un livret de sensibilisation à la préservation du patrimoine forestier à destination des écoliers. Nos collaborateur-rices ont aussi eu l'opportunité de participer à une course d'orientation solidaire au Col de Porte.



Etre acteur de la création d'un écosystème résilient des semi-conducteurs, à l'échelle nationale et européenne

En tant qu'acteur majeur de la microélectronique à l'échelle mondiale, nous nous attachons à participer activement à la création d'un écosystème résilient du secteur des semi-conducteurs. Nous avons noué d'étroits partenariats avec des acteurs de l'ensemble de notre chaîne de valeur de la microélectronique et entendons contribuer activement à l'atteinte de l'objectif que s'est fixé l'Union européenne : produire 20 % des semi-conducteurs à l'échelle mondiale d'ici 2030.

Accompagner l'insertion des jeunes générations vers les métiers de la microélectronique

Le secteur de la microélectronique et des semi-conducteurs souffre aujourd'hui d'un manque de notoriété auprès des jeunes générations et d'une pénurie de talents. Nous travaillons alors avec un ensemble de partenaires locaux pour renforcer l'attractivité et la visibilité de notre industrie auprès des jeunes.

Nous avons notamment participé à la création de filières de formation dédiées à notre industrie en partenariat avec les écoles d'ingénieur-es et universités telles que l'Université de Grenoble Alpes, l'INP Grenoble-Phelma, la *National University of Singapore* (NUS),

l'Université de Technologie de Nanyang (NTU) ou encore l'Université Catholique de Louvain. Nous accueillons également régulièrement plusieurs stagiaires dans le cadre de leurs études ainsi que des étudiant-es préparant des thèses de doctorat.

Nous accordons par ailleurs une importance toute particulière au soutien à l'insertion professionnelle des jeunes. À l'échelle du Groupe, nous avons recruté 195 jeunes de moins de 26 ans entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022. Notre engagement a été récompensé par l'octroi du label « 1 jeune 1 solution », décerné dans le cadre du plan France Relance.



#1JEUNE1SOLUTION

FOCUS

Accompagner les collégien-nés issu-es des quartiers prioritaires de Grenoble en partenariat avec l'association Télémaque

Depuis 2020, nous avons noué un partenariat avec l'association Télémaque, qui accompagne des collégiens et collégiennes issu-es de quartiers prioritaires de la ville. 6 collaborateur-rices de Soitec sont aujourd'hui parrains ou marraines de six jeunes, dans le cadre d'un mentorat "école-entreprise". Ce nombre sera porté à 10 courant 2022.



ENGAGEMENT

11

Gérer nos affaires de façon éthique et responsable

Nous sommes engagés à agir conformément aux standards les plus élevés en matière d'éthique et de conformité et dans le strict respect de la réglementation applicable. Soitec applique une politique de tolérance zéro en cas de manquement et a déployé ces dernières années un dispositif de prévention, de signalement et de traitement des sujets liés à la conformité éthique. Elle est en cours d'amélioration avec l'adoption de mesures et actions nouvelles.

NOS RÉALISATIONS

70 % de nos collaborateur-rices ont suivi le *e-learning* sur notre Code de bonne conduite (vs. 65 % en 2020-2021).

NOTRE OBJECTIF

100 % de nos collaborateur-rices formé-es à notre Code de bonne conduite d'ici 2026.

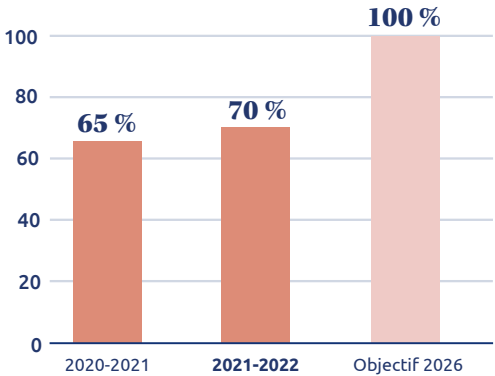


Sensibiliser chacun-e de nos collaborateur·rices à nos règles en matière d'éthique grâce à notre Code de bonne conduite

Nous avons mis en place plusieurs actions de sensibilisation de nos collaborateur·rices, parmi lesquelles :

- des formations obligatoires : à ce jour les collaborateur·rices de Soitec (y compris en temps partiel) doivent à leur prise de fonction suivre obligatoirement un *e-learning* sur le Code de bonne conduite. En 2021-2022, 70 % de nos collaborateur·rices ont suivi ce module *e-learning* sur le Code de bonne conduite. Nous avons pour objectif d'atteindre 100 % à horizon 2026 ;
- en complément du Code de bonne conduite, un *e-learning* sur la lutte contre la corruption est également exigé des populations exposées dans leur fonction. 100 % des populations ciblées l'ont suivi ;
- en 2022-2023, un plan d'actions dédié à la *compliance* sera déployé. Il comportera entre autres, la diffusion des procédures et règles à travers le Groupe, des formations obligatoires sur les principaux risques éthiques auxquels les salarié·es sont exposé·es, outre celles susvisées, et l'audit périodique visant à s'assurer que l'ensemble de ces actions et des règles en place sont bien respectées. L'objectif défini pour l'exercice à venir est que 100 % des actions du plan annuel soient déployées à travers le Groupe.

PART DE COLLABORATEUR·RICES AYANT SUIVI LE E-LEARNING DÉDIÉ AU CODE DE BONNE CONDUITE



Lutter contre l'évasion fiscale

Présent dans plusieurs pays, notre Groupe s'attache à respecter la réglementation fiscale dans chaque implantation : les entités déclarent et paient leurs impôts en conformité avec leurs obligations locales ainsi que les taxes qui leur incombent. La Direction générale demande aux entités de collaborer et de travailler en toute transparence avec les administrations fiscales en cas de demande de documentation ou de contrôle fiscal. Une politique de prix de transfert régit les transactions intra-Groupe. Celle-ci s'appuie sur les recommandations de l'OCDE et notamment sur le principe de « prix de pleine concurrence ». L'ensemble des transactions intra-Groupe est couvert par la politique. Une étude comparative des taux de rémunération des transactions intra-Groupe au niveau mondial permet d'assurer la cohérence des pratiques mises en place.

Travailler en étroite collaboration avec les douanes françaises

Depuis 2008, nous nous inscrivons dans une logique de coopération avec le service des douanes françaises. Notre croissance implique un nombre important d'échanges à l'international et implique d'obtenir les garanties nécessaires au respect des réglementations en vigueur. Cet engagement s'est matérialisé en obtenant le statut d'Opérateur économique agréé dès 2016, valorisant les mesures prises par Soitec pour sécuriser son activité dans la chaîne logistique internationale. Nous bénéficions ainsi de procédures de dédouanement accélérées et de contrôles allégés.



Pour retrouver l'intégralité de notre information extra-financière et notamment les éléments de reporting, veuillez vous référer à la Déclaration de performance extra-financière publiée au chapitre 3 de notre Document d'enregistrement universel et disponible sur notre site web dans la section Investisseurs - Rapports financiers.

Crédits photos : Gaël Turpo, Rory Daniel, Pierre Jayet, Tomoya Fujimoto, Nuts -Jean-Pierre Noisillier, Narracia - André Wygledacz, Antoine Ciceron, Kirill Petropavlov, Christian Morel, Paul Pastourmatzis, Jiachen Lin, Anthony Da Cruz, Bernard Hermant et William William, Unsplash, Soitec.

Novembre 2022
Rédaction : Soitec

Conception graphique : PatteBlanche, TBWA Corporate



Parc Technologique des Fontaines
Chemin des Franques – 38190 Bernin (France)
T. +33 (0)4 76 92 75 00 – F. +33 (0)4 38 92 17 89

www.soitec.com

