



Fait à Bernin, le 2 juin 2026

INFORMATIONS SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, Soitec (ci-après, la « Société ») rend publics les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2025-2026 au Directeur Général et au Président du Conseil d'administration ainsi que les informations sur les politiques de rémunération qui leurs sont applicables au titre de l'exercice 2026-2027.

L'information ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 27 mai 2026, sur proposition du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil.

I. ELEMENTS DE REMUNERATION VERSEES OU ATTRIBUES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX PENDANT L'EXERCICE 2025-2026

La présente section décrit les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2025-2026 au bénéficiaire Pierre Barnabé, Directeur Général jusqu'au 31 mars 2026 au soir, et de Frédéric Lissalde, Président du Conseil d'administration. Ils seront soumis, en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, à l'approbation de l'Assemblée Générale du 29 juillet 2026 dans le cadre des résolutions 8 à 10.

1. **ÉLÉMENTS DE REMUNERATION DE PIERRE BARNABÉ, DIRECTEUR GÉNÉRAL JUSQU'AU 31 MARS 2026 (MONTANTS BRUTS)**

- **Rémunération fixe** : Conformément à la politique de rémunération 2025-2026 du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025, la rémunération fixe annuelle brute de Pierre Barnabé, Directeur Général jusqu'au 31 mars 2026 au soir, s'élève à 530 000 €.

Par mesure de solidarité dans le contexte de mise en activité partielle des collaborateurs et collaboratrices de la Société, Pierre Barnabé, avec l'accord du Conseil d'administration en date du 19 novembre 2025, a consenti à une réduction de 5 % de sa rémunération, appliquée exclusivement sur la rémunération fixe nette mensuelle de deux mois de l'exercice. Ainsi, la rémunération fixe annuelle brute versée à Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2025-2026 s'élevait à 525 673 €.

- **Rémunération variable court terme** : À titre de rappel, le Conseil d'administration avait constaté, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, un niveau d'atteinte des objectifs de la rémunération variable de l'exercice 2024-2025 à hauteur de 60 %, correspondant à un total de 318 000 €. Cette rémunération a été versée à Pierre Barnabé après approbation par l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025 de la résolution n° 11 à hauteur de 88,10 %.

Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025, la part variable de la rémunération de Pierre Barnabé au titre de l'exercice 2025-2026 pouvait représenter de 0 % à 165 % de la part fixe, soit un maximum total de 874 500 € brut pour une année complète.

L'atteinte des valeurs cibles des objectifs arrêtées par le Conseil d'administration devait donner droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe, l'atteinte des engagements budgétaires correspondant au niveau cible des critères financiers et ceux de la feuille de route correspondant au niveau cible des critères stratégiques.

Les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs pouvaient être prises en compte jusqu'à 150 % de la part fixe.

Enfin, une majoration de 10 % était prévue en cas d'atteinte d'un objectif stratégique additionnel qui pouvait donc porter la part variable de la rémunération de Pierre Barnabé à 165 % de la part fixe.

Les trois objectifs financiers (chiffre d'affaires en USD, EBITDA en % et free cash-flow en euros) représentaient un poids de 20 % chacun, soit un poids de 60 % sur l'ensemble des objectifs permettant d'évaluer le quantum de la part variable. Les objectifs stratégiques détaillés ci-après représentaient une part totale de 40 % : innovation (pipeline d'innovation, brevets, recherche) (8 %), enjeux commerciaux pour chaque division (8 %), ressources humaines (bien-être au travail, plan de succession du Comité Exécutif, rétention) (8 %) et ESG (diversité, changement climatique, eau) (16 %).

Le Conseil d'administration a constaté, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, un niveau d'atteinte des objectifs à hauteur de 83,6 % (voir détail dans le tableau ci-dessous), correspondant à un total de 443 080 €.

Il est rappelé que le versement de cette rémunération est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 29 juillet 2026 (résolution n° 10).

Nature de l'objectif	Description	Poids	% maximum en cas de surperformance	% atteint
OBJECTIFS FINANCIERS	Chiffre d'affaires (en milliers de dollars américains) <i>Le chiffre d'affaires de l'exercice 2025-2026 est inférieur à 771 milliers de dollars américains, cible minimum du critère, correspondant à 80 % de la valeur cible</i>	20 %	30 %	0 %
	EBITDA (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant) <i>L'EBITDA consolidé de l'exercice 2025-2026 est inférieur à 30 %, cible minimum du critère, correspondant à 80 % de la valeur cible</i>	20 %	30 %	0 %
	Free cash flow (en millions d'euros) <i>Le free cash-flow de l'exercice 2025-2026 s'élève à 63 millions d'euros (soit un niveau de trésorerie supérieur à 30 millions d'euros, cible à 50 % du critère) représentant 69 % de la valeur cible</i>	20 %	30 %	30 %
OBJECTIFS STRATÉGIQUES	Innovation ⁽¹⁾ • Nombre de dépôts de brevet • Envoi de prototypes à des clients et lancement d'incubateurs • Renforcer la coopération avec un grand laboratoire de recherche <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 150 %. Les trois objectifs ont été quasiment atteints.	8 %	12 %	11 %
	Enjeux commerciaux pour chaque division ⁽¹⁾ • Edge & Cloud AI : une qualification Photonics • Communications mobiles : un partenariat commercial en Chine • Automobile et Industrie : trois nouvelles qualifications SmartSiC™ <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 100 %. Deux objectifs ont été atteints.	8 %	12 %	8 %
	Ressources humaines • Bien-être : déploiement de l'enquête annuelle sur l'engagement des salariés (<i>Voice of Employees – VoE</i>) et mettre en œuvre une mesure liée à chacune des trois principales priorités du Groupe au cours de l'exercice • Plan de succession du Comité Exécutif : mise à jour du plan de succession • Développement des talents : maintenir le taux de rotation volontaire au niveau de l'exercice 2024-2025 (6 % maximum) <u>Critère</u> : 1 objectif atteint = 50 % ; 2 objectifs atteints = 100 % ; 3 objectifs atteints = 150 % <u>Résultat</u> : 150 %. Les trois objectifs ont été atteints.	8 %	12 %	12 %
	ESG • Climat : réduction de l'empreinte carbone (scopes 1 et 2) au cours de l'année civile 2025 : seuil min. (50 %) : 16 000 tCO ₂ eq/seuil max. (150 %) : 14 000 tCO ₂ eq • Eau : réduction du prélèvement d'eau dans la nature par cm ² : seuil min. (50 %) : 0,82 l/m ² /seuil max. (150 %) : 0,72 l/m ² • Diversité : augmentation du taux de féminisation au sein de l'encadrement supérieur (<i>Top Management - JG ≥ 150</i>) : seuil à atteindre (100 %) : 26 %/seuil max. (150 %) : 26,5 % • Développement de talents : 60 % des plans de succession pour les postes de niveau N-1 au sein du Comité Exécutif incluent au moins une femme <u>Résultat</u> : • Climat : 14 682 t CO ₂ eq (115,9 %) comme indiqué à la section 3.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel 2025-2026 • Eau : 0,60 l/m ² (150 %) • Diversité : 26,8 % (150 %) comme indiqué à la section 3.4.1.4.3 du Document d'Enregistrement Universel 2025-2026 • Développement de talents : 75 % (150 %)	16 %	24 %	22,6 %
Sous-total		100 %	150 %	83,6 %
Coefficient de majoration	Diversification	Majoration de 10 % du sous-total	Majoration de 10 % du sous-total	0 %
TOTAL PART VARIABLE DUE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025-2026				83,6 %
<i>(1) Le détail de l'atteinte des objectifs préétablis par le Conseil n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.</i>				

- **Rémunération variable long terme :** Dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 au titre de la résolution n° 20 et conformément à la politique de rémunération 2025-2026 du Directeur Général, le Conseil d'administration a décidé le 22 juillet 2025 d'attribuer à Pierre Barnabé en sa qualité de Directeur Général, 28 754 actions de performance dans le cadre du plan Onyx 2028.

Cette attribution représentait un montant de 1 211 406 € à la date d'attribution (valorisées en application de la norme IFRS 2 à la date d'attribution), 0,08 % du capital social de la Société et environ 11 % de l'enveloppe globale attribuée au titre de ce plan et 5 % de l'enveloppe globale attribuée au titre de l'exercice dans le cadre des plans Onyx et Agate 2028.

L'acquisition définitive de ces actions de performance était soumise à une condition de présence de trois ans s'appréciant par tiers et à l'atteinte de diverses conditions de performance (chiffre d'affaires, EBIT, TSR et critères ESG).

À la suite de la démission de Pierre Barnabé avec effet le 31 mars 2026 au soir, le Conseil d'administration a constaté le 19 novembre 2025 que conformément à la condition de présence prévue dans le règlement du plan Onyx 2028, Pierre Barnabé perdait la totalité de ses droits aux actions de performance attribuées au titre du plan Onyx 2028 à la date de fin de son mandat. Par conséquent, aucune action ne lui sera livrée au titre de ce plan à la date d'acquisition définitive des actions.

Il est précisé que conformément à la recommandation 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, Pierre Barnabé avait pris, au moment de l'attribution, l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance, et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 22 juillet 2025 a constaté l'acquisition définitive par Pierre Barnabé, le 1er août 2025, de 2 829 actions Soitec au titre du plan Onyx 2025, représentant 104 673 € (le cours de Bourse à la date d'acquisition définitive s'élevant à 37 €). Le taux global de réalisation des conditions de performance applicables à ce plan (chiffre d'affaires consolidé, EBITDA consolidé, TSR et développement durable) s'est élevé à 29,44 %. Pour plus d'informations sur le niveau d'atteinte des conditions de performance, se référer à la section 7.3.4 du Document d'Enregistrement Universel 2025-2026.

Ces actions n'étaient soumises à aucune période de conservation. En revanche, Pierre Barnabé devait, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration lors de l'attribution de ces actions, conserver sous la forme nominative, pendant toute la durée de son mandat, un nombre d'actions correspondant à 10 % de sa rémunération fixe, calculé sur la valeur des actions à leur date d'acquisition.

- **Indemnités de cessation de fonctions et de non-concurrence :** En cas de cessation de ses fonctions de Directeur Général, Pierre Barnabé bénéficiait d'une indemnité de départ contraint, d'une indemnité de dispense de préavis et d'une indemnité de non-concurrence.

À la suite de la démission de Pierre Barnabé avec effet le 31 mars 2026 au soir, le Conseil d'administration a constaté le 19 novembre 2025 que :

- l'indemnité de départ contraint n'était pas applicable, le départ intervenant à l'initiative exclusive de Pierre Barnabé ;
- l'indemnité de dispense de préavis n'était pas applicable car Pierre Barnabé a démissionné de son mandat de Directeur Général moyennant la période de préavis de six mois qui avait été prévue au moment de sa nomination.

En revanche, afin de protéger les intérêts de la Société, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a décidé de lui appliquer la clause de non-concurrence pour une durée initiale de 12 mois (renouvelable pour un maximum de 12 mois supplémentaires).

En contrepartie de cette obligation, Pierre Barnabé percevait, depuis le 1er avril 2026, une indemnité brute totale de 262 837 € représentant 50 % de sa rémunération fixe (brute) versée au cours des 12 mois précédant la date de cessation de son mandat (à l'exclusion des primes, avantages ou rémunérations supplémentaires de toute nature accordés en plus de sa rémunération fixe). Cette indemnité est versée mensuellement sur la durée de l'obligation.

- **Retraite supplémentaire :** Pour rappel, conformément à la politique de rémunération 2025-2026 du Directeur Général, Pierre Barnabé bénéficiait d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) dans les mêmes conditions que les collaboratrices et collaborateurs de l'UES de Soitec, jusqu'à la tranche C de sa rémunération.

Dans le cadre de ce plan, les droits sont acquis au fur et à mesure du paiement des cotisations par la Société et restent acquis même en cas de démission ou de révocation.

Dans le cadre de ce régime de retraite, les cotisations comptabilisées par la Société au titre de l'exercice 2025-2026 au profit de Pierre Barnabé se sont élevées à 14 941 € et les charges à 2 390 €. Ces cotisations donneraient droit à une rente viagère estimative de 1 153 € brut annuelle au 31 mars 2026.

Les composantes essentielles de ce régime sont disponibles en section 4.2.2.3 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025.

- **Avantages en nature :** Pour rappel, conformément à la politique de rémunération 2025-2026 du Directeur Général, Pierre Barnabé bénéficiait d'un véhicule et d'un logement de fonction, ainsi que d'une assurance volontaire perte d'emploi de 12 mois auprès de la GSC. Le montant des avantages en nature versée au titre de l'exercice 2025-2026 s'élève à 36 262 €.
- **Autres rémunérations :** Il est rappelé que Pierre Barnabé ne bénéficiait pas de rémunération variable pluriannuelle, de rémunération exceptionnelle, ni de rémunération à raison du mandat d'administrateur.

2. ÉLÉMENTS DE REMUNERATION 2025-2026 DE FREDERIC LISSALDE, PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (MONTANTS BRUTS)

- **Rémunération fixe** : Conformément à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration approuvée par l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024, la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration s'élève à 280 000 € à compter du 1er mars 2025.

Au titre de l'exercice 2024-2025, la rémunération fixe du Président du Conseil a été calculée au prorata de la durée de son mandat pendant cet exercice (soit du 1er mars 2025 au 31 mars 2025).

La rémunération fixe du Président du Conseil est payée annuellement en une seule fois, après l'arrêté des comptes par le Conseil d'administration de l'exercice écoulé au titre duquel sa rémunération est due. Par conséquent, la rémunération fixe attribuée au Président du Conseil au titre de l'exercice 2024-2025 (soit la somme de 23 333 €) a été versée au cours de l'exercice 2025-2026.

Concernant la rémunération fixe attribuée au Président du Conseil au titre de l'exercice 2025-2026, il est précisé que, lors de la réunion du Conseil d'administration en date du 19 novembre 2025, par mesure de solidarité, dans le contexte de mise en activité partielle des collaborateurs et collaboratrices de la Société, le Président du Conseil a consenti à une réduction de 5 % de sa rémunération fixe annuelle, appliquée sur une base équivalente à deux mois de fonction. La rémunération qui lui sera versée au titre de l'exercice 2025-2026 s'élèvera donc à 277 667 € (montant versé au cours de l'exercice 2026-2027).

- **Autres rémunérations** : Il est rappelé que Frédéric Lissalde ne bénéficie pas de rémunération variable annuelle, long terme et pluriannuelle, de rémunération exceptionnelle, ni de rémunération à raison du mandat d'administrateur. Il ne bénéficie pas non plus de régime de retraite supplémentaire, d'indemnité de cessation de fonctions ni d'avantages en nature.

II. POLITIQUES DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2026-2027

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux présentée ci-après sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 29 juillet 2026 dans le cadre des résolutions 11 et 13.

1. PRINCIPALES MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Les principales modifications des politiques de rémunération applicables au titre de l'exercice 2026-2027 par rapport à celles applicables au titre de l'exercice précédent concernent la politique de rémunération du Directeur Général.

Ainsi, les principales modifications de la politique de rémunération 2026-2027 applicables à Laurent Rémont, Directeur Général à compter du 1er avril 2026, par rapport à la politique de rémunération 2025-2026 applicable à Pierre Barnabé, Directeur Général jusqu'au 31 mars 2026 au soir, sont les suivantes :

- **Rémunération fixe** : la rémunération fixe a été abaissée à 500 000 € (contre 530 000 € applicable à Pierre Barnabé) ;
- **Rémunération variable court terme** : la rémunération variable court terme à la cible a été maintenue, en revanche, la rémunération variable court terme au maximum a été revue à la baisse et a été portée à 150 % (contre 165 % applicable à Pierre Barnabé). Le multiplicateur de performance de + 10 % qui était applicable à Pierre Barnabé est supprimé pour Laurent Rémont.

Les objectifs de performance de la rémunération variable court terme de Laurent Rémont ont été simplifiés et alignés sur la stratégie de la Société. Ils prennent en compte les pratiques de marché des sociétés du SBF 120. Les critères financiers sont centrés sur le chiffre d'affaires Photonics, l'EBIT courant et le free cash-flow, tandis que les critères extra-financiers sont simplifiés en deux piliers, l'un stratégique (innovation et gestion du portefeuille de produits) et l'autre ESG (intensité carbone et rétention de talents/organisation), garantissant une meilleure lisibilité et l'absence de redondance avec la rémunération variable long terme ;

- **Rémunération variable long terme** : la valeur des actions de performance de Laurent Rémont a été réduite à 150 % de la rémunération fixe (contre 250 % applicable à Pierre Barnabé).

Les critères retenus pour la rémunération variable long terme ont été également simplifiés pour s'aligner sur les standards de marché. Le volet financier introduit le bénéfice courant par action et maintient le TSR relatif, tandis que le volet extra-financier se concentre sur deux enjeux stratégiques : le recyclage de l'eau et la mixité/inclusion. Cette structure crée un équilibre entre la rémunération variable court terme et la rémunération variable long terme.

2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

A. Détermination de la politique

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

Le 8 janvier 2026, à l'occasion de la nomination de Laurent Rémont en qualité de Directeur Général de la Société à compter du 1er avril 2026, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a revu les éléments de rémunération qui lui sont applicables à compter de la prise d'effet de son mandat.

Pour déterminer la rémunération du nouveau Directeur Général, les aspects suivants ont été pris en compte :

- les principes fondamentaux décrits en section 4.2.1.1 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025 et 2025-2026 ;
- la stratégie, les performances et les objectifs à long terme de la Société ;
- le positionnement concurrentiel de la rémunération du Directeur Général par rapport à deux groupes de référence révisés par un cabinet expert spécialisé et indépendant¹, et représentant des sociétés comparables en termes de capitalisation boursière, de chiffre d'affaires total, de secteur d'activité et d'implantation géographique ;
- le fait que Laurent Rémont ne bénéficie pas d'un contrat de travail, conformément aux recommandations de l'article 23 du Code AFEP-MEDEF.

La structure de rémunération proposée est alignée sur les recommandations générales, notamment en privilégiant la « rémunération à la performance ». Ainsi, la composante variable totale (à court et long termes) représente environ 2/3 de la rémunération cible totale.

La rémunération globale proposée positionne la rémunération totale cible du Directeur Général (soit 1 750 000 € contre 2 385 000 € prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026) légèrement au-dessus de la médiane des sociétés françaises du groupe de référence et légèrement en dessous de la médiane des sociétés européennes du groupe de référence.

La structure de rémunération du Directeur Général se décompose comme suit :

STRUCTURE DE REMUNERATION 2025-2026 APPLICABLES A PIERRE BARNABE, DIRECTEUR GENERAL JUSQU'AU 31 MARS 2026



PROPOSITIONS DE STRUCTURE DE REMUNERATION 2026-2027 APPLICABLES À LAURENT REMONT SOUMISES A L'APPROBATION DE L'ASSEMBLEE GENERALE



1 Sociétés du panel de l'étude de rémunération du Directeur Général réalisée en 2026 :

Groupe de référence européen : Ams-OSRAM, Tecan Group, AT&S, SMA Solar, Siltronic, Eutelsat, Jenoptik, VAT Group, Barco, Melexis, X-FAB, Aixtron, BE Semiconductor Indus, Elmos Semiconductor, Technoprobe, Nordic Semiconductor, NCAB group.

Groupe de référence français : FDJ United, Ipsos, TF1, BIC, Getlink, Virbac, M6 METROPOLE TV, Eutelsat, Mersen, Viridien, Beneteau, Solutions 30, OVH, VisionGroup, Maurel & Prom, X-FAB, GTT, Assystem, Lectra, Exosens, Exail Technologies.

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

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

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

La rémunération fixe de Laurent Rémont pour l'exercice 2026-2027 proposée à l'approbation de l'Assemblée Générale du 29 juillet 2026, a été fixée par le Conseil d'administration à un montant brut de 500 000 € (contre 530 000 € prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026), payable en 12 versements mensuels du 1er avril 2026 au 31 mars 2027.

Cette rémunération fixe positionne la rémunération du Directeur Général à la médiane des sociétés françaises du groupe de référence et entre le premier quartile et la médiane des sociétés européennes du groupe de référence. Le niveau de la rémunération fixe a été déterminé en tenant compte du profil du candidat, qui occupe pour la première fois un poste de Directeur Général.

- **Rémunération variable court terme** : La rémunération variable à court terme du Directeur Général est soumise à la réalisation de conditions de performance prédéterminées définies par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil.

La valeur cible de la rémunération variable court terme du Directeur Général proposée à l'approbation de l'Assemblée Générale du 29 juillet 2026 correspondra à 100 % de sa rémunération fixe et pourra varier entre 0 % et 150 % de sa rémunération fixe (contre 165 % prévu dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026), en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'administration.

La rémunération variable court terme à la cible du Directeur Général (fixée à 100 % de la rémunération fixe) se positionne au 75e percentile des sociétés françaises et européennes du groupe de référence, la médiane des sociétés françaises étant de 90 % et celle des sociétés européennes de 80 %.

L'ajustement de la valeur maximale à 150 % (sans appliquer le multiplicateur de + 10 % applicable à Pierre Barnabé mais supprimé pour Laurent Rémont) positionne la rémunération variable court terme du Directeur Général très légèrement au-dessus du 75e percentile des sociétés françaises du groupe de référence, et entre la médiane et le 75e percentile des sociétés européennes du groupe de référence.

Les critères de performance de la rémunération variable court terme applicables à Laurent Rémont pour l'exercice 2026-2027 définis par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil sont les suivants :

Objectifs	Poids	Surperformance
I. OBJECTIFS FINANCIERS ⁽¹⁾ dont :	60 %	90 %
Chiffre d'affaires Photonics (en €)	20 %	30 %
EBIT courant (en Euros, en % du chiffre d'affaires en €)	20 %	30 %
Free cash flow (après contrats de leasing et intérêts [IFRS]) (en M€)	20 %	30 %
II. OBJECTIFS EXTRA-FINANCIERS dont :	40 %	60 %
Stratégie : signature de protocoles d'accord portant sur des nouvelles technologies, conclus avec un ou plusieurs grands clients du secteur des semi-conducteurs	10 %	15 %
Stratégie : gestion du portefeuille de produits	10 %	15 %
ESG : Carbone (scopes 1 et 2) en tCO ₂ /M€ du chiffre d'affaires	10 %	15 %
ESG : Ressources Humaines (rétention de talents et organisation)	10 %	15 %
TOTAL	100 %	150 %

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

Dans une optique de transparence et de simplification de la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a rationalisé la structure des objectifs de la rémunération variable court terme du Directeur Général pour l'exercice 2026-2027. Cette évolution, appuyée par un benchmark réalisé avec un cabinet spécialisé, marque une rupture avec le schéma précédent au profit d'indicateurs plus proches des standards de marché pour les sociétés du SBF 120.

Alors que la rémunération variable court terme du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026 s'appuyait sur un chiffre d'affaires global en dollars et un critère d'EBITDA, les nouveaux critères retenus (60 % de la pondération cible) ont été alignés avec la stratégie de la Société. Les revenus sont désormais évalués sur le segment stratégique Photonics (en euros), et l'EBITDA est remplacé par l'EBIT courant, indicateur plus représentatif de la performance opérationnelle récurrente. La gestion rigoureuse de la trésorerie est maintenue via le critère de free cash-flow.

Les critères extra-financiers (40 % de la pondération cible) ont été simplifiés pour accroître leur lisibilité. Ils ont été regroupés en deux piliers à pondération égale (20 % chacun) : l'un stratégique (innovation et gestion du portefeuille de produits) et

l'autre ESG (intensité carbone et rétention de talents/organisation). Les critères extra-financiers sont sélectifs, directement liés au cœur de métier et à la stratégie de la Société.

Enfin, par souci de cohérence et d'alignement avec les meilleures pratiques de gouvernance, le critère de majoration de 10 % (« diversification ») qui existait l'année dernière a été supprimé. Les critères retenus dans la rémunération variable court terme du Directeur Général pour l'exercice 2026-2027 garantissent l'absence de redondance avec les critères retenus dans la rémunération variable long terme du Directeur Général, assurant ainsi une distinction claire entre les différents leviers de performance.

Conformément à l'article 26.3.2 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a défini, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, des critères précis et préétablis ainsi que des éléments d'appréciation pour les critères qualitatifs pour évaluer le niveau de réalisation de chaque objectif, mais ils ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

L'attribution de cette rémunération variable, avec l'atteinte de chaque critère de performance, fera l'objet d'une communication spécifique à l'issue de l'exercice 2026-2027 et sera également détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2026-2027.

Par ailleurs, en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2026-2027 feront l'objet d'un vote par l'Assemblée Générale devant se réunir en 2027 afin de statuer sur les comptes de l'exercice 2026-2027. Les éléments de rémunération variable court terme attribués au titre de l'exercice 2026-2027 ne seront versés qu'après leur approbation.

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

- **Rémunération variable long terme :** La rémunération variable long terme du Directeur Général prend la forme d'une attribution gratuite d'actions de performance dans le cadre de l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale et dans le respect des règles générales applicables au plan d'intéressement à long terme.

La valeur des actions de performance à attribuer au Directeur Général sera fixée à 150 % de sa rémunération fixe (contre 250 % prévu dans la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025-2026).

L'attribution d'actions de performance d'une valeur de 150 % de sa rémunération fixe positionne la rémunération variable long terme du Directeur Général entre la médiane et le 75e percentile des sociétés françaises et européennes du groupe de référence. La valeur attribuée est revue à la baisse par rapport à ce qui était prévu pour Pierre Barnabé afin de positionner la rémunération variable long terme plus près de la médiane, Soitec se situant également près de la médiane du marché en termes de capitalisation boursière et de chiffre d'affaires.

L'acquisition définitive des actions de performance attribuées au Directeur Général sera conditionnée à la réalisation de critères de performance exigeants de nature financière et extra-financière appréciés sur une période de trois ans, à savoir :

Objectifs	Poids
CRITÈRES FINANCIERS QUANTITATIFS	75 %
Bénéfice courant par action (Sur la base du budget annuel, hors éléments exceptionnels)	35 %
Le rendement total pour les actionnaires (<i>Total Shareholder Return</i> ou TSR) des actions de la Société par rapport à la médiane des TSR des entreprises de l'indice Europe <i>Total Market Semiconductors</i> ⁽¹⁾	40 %
CRITÈRES ESG QUANTITATIFS	25 %
Recyclage de l'eau	12,5 %
Mixité et inclusion	12,5 %
<i>(1) L'objectif de performance du TSR ne sera atteint qu'à partir du moment où le TSR sera égal ou supérieur à ladite médiane. En d'autres termes, le niveau cible du TSR ne sera atteint que si le TSR de la Société dépasse la médiane (cela exclut la condition de performance qui consiste à commencer l'acquisition des droits en dessous du niveau médian). L'objectif maximum correspondra à 10 % supplémentaires de la médiane.</i>	

Dans une optique de transparence et de simplification de la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, a fait évoluer les conditions de performance de la rémunération variable long terme pour l'exercice 2026-2027.

Cette évolution vise à rationaliser la structure de performance et à renforcer l'alignement de l'intérêt des dirigeants avec celui des actionnaires sur un horizon pluriannuel.

Le passage d'une structure complexe à un modèle fondé sur des indicateurs standards – le bénéfice courant par action, le TSR relatif et deux piliers ESG – permet de répondre aux attentes de transparence des investisseurs et des agences de conseil en vote.

La structure financière est ainsi renforcée par l'introduction du bénéfice courant par action comme indicateur de rentabilité finale pour l'actionnaire, en remplacement des critères d'EBIT et de chiffre d'affaires utilisés précédemment. Parallèlement, les critères extra-financiers sont désormais concentrés sur deux enjeux majeurs et sélectifs : le recyclage de l'eau ainsi que la mixité et l'inclusion.

Enfin, le Conseil a veillé à ce que les indicateurs retenus pour la rémunération variable long terme soient distincts de ceux de la rémunération variable court terme, assurant ainsi une mesure complémentaire, équilibrée et sans redondance de la performance globale du Directeur Général.

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

Conformément à la recommandation 26.3.2 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration définira, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, des critères précis et préétablis ainsi que des éléments précis d'appréciation pour les critères qualitatifs pour apprécier le niveau de réalisation de chaque objectif, mais ils ne seront pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Par ailleurs, l'atteinte des critères de performance relatifs à une telle attribution sera rendue publique dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise soumis à l'Assemblée Générale devant se réunir afin de statuer sur le paiement de cette rémunération (vote ex post), en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

L'acquisition des actions attribuées au Directeur Général est également soumise à une condition de présence *pro rata temporis*, un tiers de chaque attribution étant conditionnée à la présence du bénéficiaire par année complète d'acquisition. De ce fait :

- en cas de retraite à taux plein, le Directeur Général acquiert ses actions de performance *pro rata temporis*, le Conseil d'administration pouvant, le cas échéant, lever la condition de présence sur décision motivée ;
- en cas de départ pour faute grave, le Directeur Général perdrait l'intégralité de l'attribution concernée ;
- les périodes de préavis ne seront pas prises en compte au titre des conditions de présence ;
- en cas de décès ou d'invalidité, la condition de présence est réputée satisfaite à 100 %.

Aucune période de conservation ne s'appliquera à l'issue de la période d'acquisition dans le règlement du plan d'attribution d'actions de performance, mais le Directeur Général devra conserver sous forme nominative, pendant toute la durée de son mandat, un nombre d'actions acquises dans le cadre du plan, dont la valeur sera fixée par le Conseil d'administration à 10 % de sa rémunération fixe à la date d'acquisition.

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

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

- **Engagements de toute nature consentis par Soitec ou au titre de la cessation ou du changement de fonctions :** En cas de départ, et sous réserve que les conditions soient remplies, le Directeur Général pourrait prétendre à une indemnité de départ contraint et/ou à une indemnité de non-concurrence, dans la limite du plafond de 24 mois de rémunération fixe et variable court terme perçue, fixé par le Code AFEP-MEDEF. Si le montant cumulé des deux indemnités dépasse ce plafond, le montant de l'indemnité de départ sera réduit de manière à ce que la clause de non-concurrence (si elle est appliquée) et l'indemnité de non-concurrence correspondante restent pleinement en vigueur.

- **Indemnité de départ contraint :** en cas de départ contraint du Groupe, une indemnité de départ devra être versée au Directeur Général représentant un montant initial pouvant aller jusqu'à 18 mois de rémunération, calculée sur la base de sa rémunération fixe (brute) au dernier jour de son mandat et de sa dernière rémunération variable à court terme (brute) perçue dans le cadre de son mandat avant la date de cessation de celui-ci.

Ce montant initial serait réduit si la période restante entre la date de cessation de fonctions et le terme initial de son mandat est inférieure à 18 mois (auquel cas il serait alors égal au nombre de mois de rémunération – calculée de la même manière – restant à courir pour atteindre le terme initial du mandat).

Cette indemnité ne s'applique pas en cas de démission volontaire, de départ à la retraite ou de révocation pour faute grave ou intentionnelle. Cette indemnité ne s'applique pas non plus lorsque la Société ou le Directeur Général se trouve en situation d'échec.

L'indemnité de départ ne sera versée que si l'EBITDA cumulé des deux exercices précédant son départ correspond à au moins 75 % des valeurs prévues aux budgets de ces deux exercices tels qu'approuvés par le Conseil d'administration.

- **Indemnité de non-concurrence :** En contrepartie d'une obligation de non-concurrence qui lui serait applicable après son départ, le Directeur Général aura droit à une indemnité égale à 50 % de sa rémunération fixe (brute) versée au cours des 12 mois précédant la date de cessation de son mandat (à l'exclusion des primes, avantages ou rémunérations supplémentaires de toute nature accordés en plus de sa rémunération fixe).

Cette indemnité sera versée mensuellement, pendant une période de 12 mois (qui pourra être prolongée par le Conseil d'administration pour une période supplémentaire pouvant aller jusqu'à 12 mois).

Le Conseil d'administration peut renoncer, en tout ou en partie, à la clause de non-concurrence s'il le juge opportun, auquel cas l'indemnité financière serait versée au prorata (en cas de renonciation totale, aucune indemnité financière ne serait due).

En tout état de cause, conformément à l'article R. 22-10-14, III°, du Code de commerce et à la recommandation 25.4 du Code AFEP-MEDEF, l'indemnité de non-concurrence ne sera plus versée dès lors que le Directeur Général exerce ses droits à la retraite ou qu'il est âgé de plus de 65 ans.

- **Avantages en nature** : Les avantages en nature octroyés au Directeur Général sont le bénéfice d'une voiture de fonction, d'une indemnité de déménagement et d'une assurance perte d'emploi d'une durée de 12 mois souscrite auprès de GSC.

Par ailleurs, il dispose des mêmes garanties en matière de prévoyance et de frais de soins de santé que l'ensemble des ingénieurs et cadres salariés de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.

Il bénéficie en outre des moyens matériels nécessaires à l'exécution de son mandat et a droit, sur présentation de justificatifs, au remboursement des frais de déplacement et de missions engagés dans l'exercice de ses fonctions.

À titre indicatif, le montant des avantages en nature dont bénéficie le Directeur Général s'élèvent en moyenne à 264 € mensuels pour le véhicule de fonction et 1 728 € mensuels pour le GSC. Laurent Rémont bénéficie également d'une indemnité de déménagement à hauteur de 1 500 € par mois pendant 12 mois.

- **Régime de retraite supplémentaire** : Depuis le 1er janvier 2024, le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (régime dit « Article 83 ») en vigueur au sein du Groupe Soitec a fait l'objet d'un transfert collectif vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), tel que prévu aux articles L. 224-23 et suivants du Code monétaire et financier, au bénéfice de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) de Soitec.

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

Les droits sont acquis au fur et à mesure du paiement des cotisations et restent acquis même en cas de démission ou de révocation. Lors du départ à la retraite, le débouclage sous forme de rente viagère est obligatoire.

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

Les cotisations liées à ce régime sont payées sur une base annuelle intégralement par la Société via des cotisations de 3,18 % sur les tranches A et B de rémunération et 4,71 % sur la tranche C de rémunération.

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

Le Directeur Général bénéficie de ce régime dans les mêmes conditions que les collaboratrices et collaborateurs, jusqu'à la tranche C de sa rémunération.

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

À titre indicatif, la base totale de ce régime de retraite supplémentaire au bénéfice du Directeur Général pourrait s'élever à 384 480 € au titre de l'exercice 2026-2027.

À titre indicatif, la cotisation de la Société au bénéfice du Directeur Général pourrait s'élever à 15 168 € au titre de l'exercice 2026-2027 et les charges à 2 427 €.

- **Rémunération exceptionnelle** : Il n'est pas prévu le versement d'une rémunération exceptionnelle au bénéfice du Directeur Général.

Il est toutefois prévu dans le cadre de la politique de rémunération du Directeur Général, la possibilité de verser une « indemnité de prise de fonctions » pour favoriser l'arrivée d'un nouveau dirigeant en provenance d'un groupe extérieur à Soitec telle que décrite en section 4.2.2.3, B du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025 et 2025-2026.

À titre d'information, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration le 8 janvier 2026, Laurent Rémont a bénéficié le 1er avril 2026 d'une indemnité de prise de fonctions sous la forme de 8 012 actions de performance dans le cadre du plan Onyx 2028, correspondant à 85 % de sa rémunération fixe (brute) en sa qualité de Directeur Général afin de compenser en partie les avantages perdus dans le cadre de son emploi précédent. Les informations sur les conditions de présence et de performance applicables à ce plan sont disponibles en section 7.3.4.3 du Document d'Enregistrement Universel 2025-2026.

- **Autres rémunérations** : Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société ou d'un autre mandat exercé dans une des sociétés consolidées par la Société. Le Directeur Général ne perçoit aucune rémunération en provenance des sociétés consolidées par la Société.

Par ailleurs, aucun prêt ni aucune garantie en faveur du Directeur Général ne peut être accordé par Soitec.

Enfin, aucun contrat de service liant le Directeur Général à la Société ou à l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat ne peut être mis en place.

3. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En ligne avec la politique de rémunération approuvée à hauteur de 99,85 % par l'Assemblée Générale du 22 juillet 2025 au titre de la résolution n° 12 et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, prévoit une rémunération fixe à l'exclusion de tout élément de rémunération variable, exceptionnel, d'attribution gratuite d'actions de performance et de toute indemnité liée au départ ou de toute contrepartie à un engagement de non-concurrence. Elle est due le cas échéant, *pro rata temporis*, en cas d'exercice du mandat pendant une partie seulement de l'exercice.

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

- **Rémunération fixe :** La rémunération du Président du Conseil d'administration est déterminée sur la base des principes fondamentaux décrits en section 4.2.1.1 du Document d'Enregistrement Universel 2024-2025 et 2025-2026 et des éléments suivants :
 - l'expérience et les compétences du Président du Conseil d'administration ;
 - les missions qui lui sont confiées ;
 - la compétitivité et la comparabilité de la rémunération par rapport à un panel pertinent de sociétés comparables.

Il est rappelé qu'à la suite d'une étude de rémunération effectuée en 2024 par un cabinet expert spécialisé et indépendant sur la base de panels de sociétés comparables les plus pertinentes 2, l'Assemblée Générale du 23 juillet 2024 a approuvé, au titre de la résolution n° 12 et à hauteur de 99,34 %, l'ajustement de la rémunération fixe annuelle du Président à 280 000 € bruts (contre 230 000 € précédemment). Ce repositionnement, effectif depuis la nomination de Frédéric Lissalde le 1er mars 2025, visait à rapprocher la rémunération du Président du Conseil d'administration de la médiane, à la mettre en adéquation avec les missions qui lui sont confiées et, plus généralement, à rendre la fonction du Président du Conseil d'administration de Soitec plus attractive.

En 2026, afin de s'assurer de la pertinence continue de ce positionnement, le Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil a sollicité un cabinet expert spécialisé et indépendant pour une nouvelle étude de rémunération. Celle-ci a porté sur un échantillon de 85 sociétés du SBF 120 3 présentant une gouvernance duale, avec une analyse segmentée par taille (chiffre d'affaires et capitalisation boursière) et par indice (CAC 40/SBF 80).

Bien que la taille de l'entreprise influe significativement sur les niveaux de rémunération – impact particulièrement marqué à partir du 3e quartile pour les sociétés du CAC 40 –, l'étude démontre que la rémunération actuelle du Président du Conseil d'administration (fixée à 280 000 € bruts) ainsi que sa structure (exclusivement composée d'une part fixe) demeurent parfaitement compétitives et alignées sur les pratiques du panel de référence.

En conséquence, sur recommandation du Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance du Conseil, le Conseil d'administration a décidé le 27 mai 2026 de maintenir inchangées les conditions de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2026-2027.

- **Remboursement des frais :** Le Président du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.
- **Avantage en nature/Autres engagements :** Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre avantage en nature ou autre engagement.

Par ailleurs, il n'existe aucun contrat de service en vigueur liant le Président à la Société ou à l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat.

2 Sociétés du panel de l'étude de rémunération du Président du Conseil d'administration réalisée en 2024 : Groupe de référence européen : Aixtron SE, AMS-OSRAM, ASM International, AT&S – Austria Technologie & SYS, Barco, BE Semiconductor Industries, Elmos Semiconductor, Eutelsat, Infineon Technologies, Iqe PLC, Jenoptik, Melexis, NCAB Group, Nordic Semiconductor, Siltronic, SMA Solar, STMicroelectronics N.V., Tecan Group, Technoprobe. Groupe de référence français (CAC Mid 60 ajusté) : Alten, Beneteau, BIC, CGG, Clariane, Elior Group, Elis, Eramet, Euroapi, Eutelsat Communic, GTT, ID Logistic Group, Imerys, Ipsen, Ipsos, JCDecaux SA, Lectra, Mersen, Metropole TV, Orpea, SES, SES Imagotag, Solutions 30 SE, Sopra Steria Group, TFI, Vallourec, Verallia, Virbac, X-FAB.

3 Sociétés du panel de l'étude de rémunération du Président du Conseil d'administration et des membres du Conseil réalisée en 2026 : Abivax, Danone, Legrand, Scor SE, Air France KLM, Dassault Systèmes, L'Oréal, SEB, Air Liquide, Derichebourg, M6 Métropole Télévision, Société Générale, Airbus Group, Elis, Medinell, Sodexo, Alstom, Emeis, Mercialis, Getlink, Amundi, Engie, Mersen, Solvay, Aperam, Eramet, Michelin, Sopra Steria Group, ArcelorMittal, Eurazeo, Nexans, Stellantis, Argan, Euronext, OPmobility, STMicroelectronics, Axa, Eutelsat, Orange, Technip Energies, Avvens, Exosens, Planisware, Trigano, Bic, Forvia, Pluxee, Unibail-Rodamco-Westfield, bioMérieux, Gecina, Remy Cointreau, Valeo, BNP Paribas, GTT, Renault, ValnevaSE, Bouygues, Hermès International, Rexel, Veolia Environnement, Bureau Veritas, Icade, Robertet, Verallia, Capgemini, Imerys, Rubis, Vinci, Clariane, Ipsen, Safran, Virbac, Coface, Ipsos, Sanofi, Vivendi SE, Covivio, Kering, Sartorius Stedimbiotech, Wendel, Crédit Agricole, Klépierre, Schneider Electric, Worldline, JCDecaux.