



Bernin, le 24 septembre 2020

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX VOTEE A L'ASSEMBLEE GENERALE DU 23 SEPTEMBRE 2020

Conformément aux dispositions de l'article R. 225-29-1 IV du Code de Commerce, figure ci-après la politique de rémunération des mandataires sociaux ayant été votée à l'Assemblée Générale Ordinaire et Extraordinaire du 23 septembre 2020 (résolution n°8 adoptée à hauteur de 93,3% avec un quorum de 69,86%).

La politique de rémunération présentée ci-après reprend celle publiée à la section 4.2.3. « Politique de rémunération de nos mandataires sociaux au titre de l'exercice en cours 2020-2021 » dans le Document d'Enregistrement Universel déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) sous le numéro 20-0782 en date du 2 septembre 2020 et disponible sur le site Internet de la Société (www.soitec.com), à la rubrique Entreprise - Investisseurs - Rapports financiers - Tous les rapports – 2019-2020, accessible au lien suivant : <https://www.soitec.com/fr/investisseurs/rapports-financiers-2019-2020>.

POLITIQUE DE REMUNERATION DE NOS MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE EN COURS 2020-2021

Compte tenu de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 et le décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 en matière de rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, sont présentés dans cette politique de rémunération :

- les principes et règles de détermination des rémunérations et avantages communs aux mandataires sociaux ;
- les évolutions notables apportées aux politiques de rémunérations par rapport à celles approuvées par l'Assemblée Générale du 26 juillet 2019 ;
- la politique de rémunération spécifique concernant notre Directeur général ;
- la politique de rémunération spécifique concernant notre Président du Conseil d'administration ;
- la politique de rémunération de tout autre dirigeant mandataire social dont la nomination interviendrait au cours de l'exercice 2020-2021 en cours ; et
- la politique de rémunération spécifique concernant les administrateurs ;

tels qu'approuvés par le Conseil d'administration le 4 août 2020, votés à l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020.

1 Règles applicables à la détermination et au versement de la rémunération de nos dirigeants mandataires sociaux

A. Say-on-pay ex-ante soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020

Conformément à l'article L. 225-37-2 (II) du Code de commerce, lors de l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020, notre Conseil d'administration a soumis à l'approbation des actionnaires la politique de rémunération de nos dirigeants mandataires sociaux, laquelle fixe les principes et les critères de la détermination, l'attribution et la répartition des éléments fixes, variables et exceptionnels de la rémunération totale et de tous les avantages sociaux en nature offerts aux dirigeants mandataires sociaux de notre Société

au titre de leur mandat pendant l'exercice fiscal actuel qui sera clôturé le 31 mars 2021.

Ces principes et ces critères, tels que décrits dans le paragraphe 4.2.1 du Document d'Enregistrement Universel, ont été adoptés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 4 août 2020, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

B. Say-on-pay ex-post qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale en 2021

En application de l'article L. 225-100, II du Code de commerce, les montants qui résulteront de la politique de rémunération mise en œuvre des principes et critères ci-après exposés, composant la politique de rémunération de nos mandataires sociaux au titre de l'exercice en cours à clore le 31 mars 2021, seront soumis à l'approbation de nos actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2021 à l'effet de statuer sur les comptes dudit exercice.

En outre, nous vous rappelons que, conformément à l'article L. 225-100, III al. 2 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels de chaque dirigeant mandataire social sera conditionné à l'approbation par nos actionnaires de résolutions individuelles portant sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2020-2021 ou attribués au titre du même exercice, dans les conditions prévues à l'article L. 225-100, III al. 1 dudit Code.

La politique de rémunération est établie en se référant au Code AFEP-MEDEF, lequel recommande, aux termes de son article 25, le respect des principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure.

Cette politique de rémunération fixée par notre Conseil d'administration fait l'objet d'une revue annuelle sur recommandation de notre Comité des Rémunérations. Ce dernier veille à la bonne application des principes ci-dessus dans le cadre de ses travaux et de ses recommandations au Conseil d'administration, tant pour l'élaboration des politiques que dans leur mise en œuvre pour la détermination des montants ou valorisations des rémunérations ou avantages.

Le Président du Conseil d'administration et le Directeur général s'abstiennent de participer aux délibérations et votes de la politique de la rémunération qui les concernent, contribuant ainsi à éviter un éventuel conflit d'intérêts.

2 Évolutions notables apportées à la politique de rémunération par rapport à celle approuvée par l'Assemblée Générale du 26 juillet 2019

Les évolutions apportées par le Conseil d'administration à la politique approuvée par l'Assemblée Générale du 26 juillet 2019 sont les suivantes :

- conformément à la nouvelle réglementation en vigueur réformant la procédure d'encadrement des rémunérations des mandataires sociaux (*Say-on-pay ex-post* et *ex-ante*) :
 - l'ensemble des mandataires sociaux étant désormais visé, en ce compris la rémunération des administrateurs, une partie sur la rémunération spécifique des administrateurs a été ajoutée. Elle décrit les principes, règles et critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale pour rémunérer nos administrateurs (anciens « jetons de présence »),
 - les engagements anciennement soumis à la procédure des engagements réglementés (régime de retraite et de prévoyance, avantages susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction) sont désormais compris dans la politique de rémunération ;
- la modification de certains éléments de la rémunération de Paul Boudre, comme précisé au présent paragraphe ;
- la modification de la rémunération d'Éric Meurice au titre de sa participation au Conseil d'administration et aux Comités, ainsi qu'en tant que Président du Conseil d'administration ; et
- la modification des *quorums* associés à la mise en œuvre des règles de répartition des rémunérations allouées à nos administrateurs (anciens « jetons de présence »).

3 Politique de rémunération de Paul Boudre, notre Directeur général, seul dirigeant mandataire social exécutif

A. Rémunération annuelle fixe et variable

Au titre de son mandat de Directeur général, la rémunération de Paul Boudre sera composée des éléments

suivants au titre de l'exercice en cours 2020-2021 :

- (i) une part annuelle fixe de 550,000 euros bruts, payable en 12 mensualités égales pendant le cours de l'exercice, étant rappelé que ce montant a été fixé par notre Conseil d'administration le 26 juillet 2018 et qu'il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 ; et
- (ii) une part annuelle variable en fonction de différents objectifs à attribuer après la clôture de l'exercice et à ne verser qu'après approbation par l'Assemblée Générale, pouvant représenter de 0 % à 165 % de la part fixe, tout comme au titre de l'exercice précédent clos le 31 mars 2020.

Comme cela était le cas au titre des quatre exercices précédents :

- l'atteinte des valeurs cibles des objectifs arrêtées par notre Conseil d'administration donnera droit à une part variable correspondant à 100 % de la part fixe ;
- l'atteinte des objectifs de l'enveloppe correspondra à 90 % de la cible des critères financiers ; et
- les surperformances au-delà des valeurs cibles des objectifs financiers pourra être prises en compte jusqu'à 150 %.

Comme pour l'exercice 2019-2020, une majoration de 10 % du résultat obtenu d'après les objectifs financiers et stratégiques est prévue en cas d'atteinte d'un objectif additionnel, lequel, pour l'exercice 2020-2021, est lié à l'augmentation des parts de marché des principaux produits Soitec SOI, ce qui pourra porter la part variable de la rémunération de Paul Boudre à 165 % de la part fixe.

Le montant des rémunérations versées sera calculé sur une base brute.

Notre Conseil d'administration a proposé à nos actionnaires, qui l'ont accepté, de modifier la répartition des poids des catégories d'objectifs à atteindre comme suit :

- les objectifs financiers représente un poids de 60 % sur l'ensemble des objectifs permettant d'évaluer le quantum de la part variable, contre 65 % précédemment ; et
- les objectifs stratégiques représente une part de 40 %, contre 35 % précédemment, et incluent notamment plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, conformément aux préconisations du Code AFEP-MEDEF.

Le Conseil d'administration a proposé aux actionnaires, qui l'ont accepté, également d'ajouter un seuil d'EBITDA à atteindre pour que la part variable de la rémunération de Paul Boudre puisse dépasser 100 % de la part fixe. Si ce seuil n'est pas atteint, la part variable sera plafonnée à 100 % de la part fixe, même si les autres objectifs atteints auraient permis à la part variable de dépasser 100 % de la part fixe.

En synthèse, la part variable de la rémunération de Paul Boudre sera calculée en fonction de l'atteinte, à la clôture de l'exercice 2020-2021, des objectifs suivants :

Nature de l'objectif et description	Poids
I. OBJECTIFS FINANCIERS	60 %
1. Niveau de chiffre d'affaires (en millions de dollars américains)	20 %
2. Niveau d'EBITDA consolidé (en % du chiffre d'affaires en euros à taux de change constant)	20 %
3. Niveau de trésorerie d'exploitation (en millions d'euros)	20 %
II. OBJECTIFS STRATÉGIQUES	40 %
5 contributions identifiées comme leviers principaux de la croissance de notre Groupe dont :	
1. Innovation (3 objectifs)	15 %
2. Partenariats (2 objectifs)	6,7 %
3. Réussites avec les clients/conceptions	5 %
4. Position dominante et gouvernance (3 objectifs)	8,3 %
5. ESG (2 objectifs : qualité de vie sur le lieu de travail et changement climatique)	5 %
III. OBJECTIF STRATÉGIQUE ADDITIONNEL	MAJORATION DE 10 % DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE
Augmentation de la part de marché de certains produits de	

B. Intéressement à long terme - Attribution gratuite d'actions de performance ordinaires

Après avoir instauré un intéressement à long terme en 2016 et 2019 basé sur des actions de préférence afin de soutenir l'attractivité et la croissance de la Société, le Conseil d'administration considère qu'un intéressement à long terme est particulièrement adapté à la fonction de Directeur général, étant donné la contribution directe aux résultats à long terme de Soitec qui est attendue de lui.

Dans ce contexte, Paul Boudre recevra gratuitement des actions de performance ordinaires. Sauf dans certains cas précis, ces actions sont accordées annuellement et sont limitées, lors de l'attribution initiale, à un montant correspondant à la valeur comptable calculée à la juste valeur, qui ne peut excéder 300 % de la rémunération fixe annuelle.

L'acquisition sera conditionnée à la réalisation de cibles de performance sur plusieurs années et reposera sur l'atteinte d'objectifs en termes d'EBITDA, de chiffre d'affaires et de rendement total pour les actionnaires (*total shareholder return* ou TSR) des actions ordinaires de notre Société par rapport à l'indice Euro Stoxx 600 Technology. D'autres critères pourraient être pris en compte, en lien notamment avec la responsabilité sociale de la Société.

Les actions seront également acquises sous réserve d'une condition d'assiduité au *pro rata temporis* (conformément à certaines conditions générales devant être décidées par le Conseil d'administration).

La période d'acquisition et, le cas échéant, la période de conservation applicable après l'acquisition, sont définies par le Conseil d'administration au moment de l'attribution. Elles doivent être conformes à l'autorisation de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2019 (trente-deuxième résolution).

Conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le Directeur général doit conserver sous forme nominative, pour toute la durée de son mandat, un nombre d'actions acquises dont la valeur a été fixée par le Conseil d'administration à 10 % de sa rémunération annuelle fixe à leur date de délivrance.

Ces critères d'attribution gratuite d'actions de performance ordinaires contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ils sont conformes à l'intérêt de la Société, ils contribuent à sa longévité et ils correspondent à sa stratégie commerciale.

C. Éléments de rémunération additionnels

Paul Boudre reçoit des avantages en nature, notamment un véhicule de fonction, une assurance volontaire contre la perte d'activité et une assurance personne clé en cas de décès et d'invalidité.

Son mandat d'administrateur ne sera assorti d'aucune rémunération en sus de celle qu'il percevrait au titre de son mandat de Directeur général.

De même, Paul Boudre ne percevrait aucune rémunération supplémentaire ou de rémunération au titre d'un mandat d'administrateur en provenance des sociétés contrôlées par notre Société.

D. Dispositif de régimes de retraite supplémentaire

Paul Boudre est éligible au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies « Article 83 », qui s'applique également à l'ensemble des employés de l'unité économique et sociale de Soitec, dont le régime est décrit au paragraphe 4.2.7 du Document d'Enregistrement Universel.

Paul Boudre reste bénéficiaire potentiel du régime complémentaire de retraite à prestations définies « Article 39 » présenté au paragraphe 4.2.7 du Document d'Enregistrement Universel, mais sans qu'aucun autre droit ne lui soit attribué au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

E. Engagements de toute nature pris par notre Société au bénéfice de Paul Boudre au titre de la prise, de la cessation ou du changement de ses fonctions de dirigeant mandataire social

Le 15 janvier 2007, Paul Boudre a signé un contrat de travail avec Soitec, qui a été suspendu depuis le 1^{er} juin 2008, date à laquelle il a été désigné Directeur général délégué de la Société.

La rupture de son contrat de travail donne droit, en particulier en cas de rupture conventionnelle ou de démission, à un préavis et/ou au versement d'indemnités, conformément aux dispositions du Code du travail et à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Paul Boudre est lié au titre de ce contrat de travail par des obligations de non-concurrence pour une durée d'un

an à compter de la rupture de son contrat de travail, renouvelable une fois. En cas d'application de cette clause de non-concurrence, une compensation financière correspondant à 60 % de sa rémunération brute pendant la période de non-concurrence doit être versée à Paul Boudre.

Notre Société a la faculté de libérer Paul Boudre de cet engagement de non-concurrence, sous réserve d'accord de ce dernier.

Afin de se conformer aux dispositions du Code AFEP-MEDEF recommandant, lorsqu'un salarié devient Directeur général de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la Société ou à une société du Groupe (paragraphe 22.1 du code AFEP-MEDEF), Paul Boudre a indiqué qu'il résilierait le contrat de travail conclu le 15 janvier 2007 (et suspendu depuis le 1^{er} juin 2008), au cours de l'exercice 2020-2021, sous réserve de l'application des ajustements spécifiques suivants pour la durée de son mandat de Directeur général.

Notre Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 4 août 2020, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de fixer, dans le cadre de la politique de rémunération 2020-2021, les éléments complémentaires dont Paul Boudre bénéficiera en tant que Directeur général s'il cessait les fonctions stipulées dans son contrat de travail :

- i. le versement d'une indemnité de rupture de contrat correspondant à une année de rémunération annuelle brute (comprenant la rémunération fixe et variable versée au Directeur général), calculée en fonction de l'exercice précédent :
 - le règlement de cette indemnité serait soumis à une condition de performance consistant à atteindre au moins 75 % de l'objectif EBITDA cumulé sur les deux exercices précédant le départ de Paul Boudre,
 - le paiement de cette indemnité serait dû dans tous les cas de départ contraint, quelle que soit la forme de ce départ,
 - à titre exceptionnel, cette indemnité de rupture de contrat ne serait pas due en cas de faute grave.
- ii. l'application d'une clause de non-concurrence pour une période d'une année, indemnisée à hauteur de 50 % de sa rémunération annuelle brute (comprenant la rémunération fixe et variable de Directeur général), calculée en fonction de l'exercice précédent, cette obligation de non-concurrence pouvant être levée à la discrétion du Conseil d'administration sans aucune contrepartie financière.

De plus, en tant que Directeur général, Paul Boudre s'est engagé à démissionner des fonctions stipulées dans son contrat de travail, et par conséquent à mettre un terme audit contrat de travail sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale de la clause d'indemnisation susmentionnée et de sa mise en œuvre par le Conseil d'administration.

4 Politique de rémunération d'Éric Meurice, Président de notre Conseil d'administration

A. Rémunération annuelle fixe et rémunération au titre de son mandat d'administrateur (ex jetons de présence)

Au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, Éric Meurice percevra, sous réserve de l'augmentation ci-après décidée rétroactivement, une rémunération annuelle fixe s'élevant à 50 000 euros bruts, payable en une ou plusieurs fois pendant le cours de l'exercice.

Par ailleurs, il sera éligible au versement de la rémunération au titre de son mandat d'administrateur (ex jetons de présence) au titre de sa participation aux réunions du Conseil d'administration et des Comités desquels il est membre, et ce dans les mêmes conditions que les administrateurs de la Société autres que Paul Boudre (qui n'est pas éligible au paiement de la rémunération au titre de son mandat d'administrateur (ex jetons de présence) du fait de son mandat de Directeur général).

Compte tenu des fonctions actuelles d'Éric Meurice, et considérant un taux d'assiduité de 100 % sur l'ensemble de l'exercice 2020-2021, sa rémunération totale sera composée des éléments suivants :

Nature de la rémunération et fonction associée	Montant brut
<u>Présidence du Conseil d'administration</u> Rémunération annuelle fixe	50 000 €
<u>Membre du Conseil d'administration</u> Rémunération au titre de son mandat de membre du Conseil d'administration	26 000 €
<u>Présidence du Comité de la Stratégie</u> Rémunération au titre de son mandat de Président du Comité de la Stratégie	17 000 €

<u>Membre du Comité de la Stratégie</u>	
Rémunération au titre de son mandat de membre du Comité de la Stratégie	13 000 €
<u>Président du Comité des Rémunérations</u>	
Rémunération au titre de son mandat de Président du Comité des Rémunérations	17 000 €
<u>Membre du Comité des Rémunérations</u>	
Rémunération au titre de son mandat de membre du Comité des Rémunérations	13 000 €
<u>Membre du Comité des Nominations et de la Gouvernance</u>	
Rémunération au titre de son mandat de membre du Comité des Nominations et de la Gouvernance	13 000 €
<u>Membre du Comité d'Audit et des Risques</u>	
Rémunération au titre de son mandat de membre du Comité d'Audit et des Risques	13 000 €
<u>Membre du Comité des Questions Stratégiques Sensibles</u>	
Rémunération au titre de son mandat de membre du Comité des Questions Stratégiques Sensibles	N/A
TOTAL	162 000 €

À toutes fins utiles, nous précisons que, dans l'hypothèse où Éric Meurice prendrait d'autres fonctions au sein des Comités de notre Conseil d'administration pendant l'exercice 2020-2021 en cours, sa rémunération serait ajustée en conséquence, conformément aux règles d'allocation des rémunérations au titre de son mandat d'administrateur (ex jetons de présence) actuellement applicables.

B. Entrée en vigueur de la modification proposée le 1^{er} avril 2021, avec possibilité d'application rétroactive – rémunération annuelle fixe et rémunération attribuée pour la fonction d'administrateur

Les membres du Comité des Rémunérations ont décidé à l'unanimité (hormis Éric Meurice qui avait quitté la réunion) de recommander au Conseil d'administration d'approuver et de soumettre à l'Assemblée Générale l'augmentation de la rémunération du Président, qui est actuellement composée d'une part fixe et d'une part variable pour sa participation aux réunions du Conseil et des Comités.

Lors de la réunion du 4 août 2020, le Conseil d'administration a décidé en conséquence de revoir la rémunération de son Président.

La rémunération d'Éric Meurice sera composée uniquement d'une part annuelle fixe de 230,000 euros bruts au titre de sa fonction de Président du Conseil d'administration, calculée au *pro rata* de la durée de son mandat en jours ; toute rémunération variable liée à sa participation aux réunions du Conseil ou des comités disparaît. Cette rémunération ne fait plus partie de l'enveloppe allouée à la rémunération des administrateurs par l'Assemblée Générale de juillet 2018, mais elle serait soumise à un vote consultatif (*Say-on-pay*) *ex-ante* et *ex-post* distinct des actionnaires de la Société.

De ce fait, ladite rémunération du Président du Conseil d'administration correspondra à un niveau de référence médian d'une liste de 28 sociétés similaires de l'indice CAC Mid 60.

Toutefois, étant donné les incertitudes actuelles qui pèsent sur l'économie suite à la crise du Covid-19, le Conseil d'administration a proposé à nos actionnaires, qui l'ont accepté, de différer l'augmentation pour une entrée en vigueur lors de l'exercice compris entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022. Il proposa également d'autoriser l'entrée en vigueur de l'augmentation susmentionnée de manière rétroactive à partir du 1^{er} avril 2020 au cas où le chiffre d'affaires de la Société viendrait à augmenter pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Pour l'exercice 2019-2020, sa rémunération s'élevait à 155 547 euros bruts, sachant que cela ne reflète pas la participation en année complète en tant que membre de certains Comités que le Président a rejoins au cours de l'année (membre et Président du Comité des Rémunérations et membre du Comité d'Audit et des Risques) et que ladite rémunération correspondait également à un nombre plus faible de réunions du Conseil d'administration et de ses comités qu'actuellement. En effet, lors du dernier exercice, le Conseil d'administration s'est réuni à neuf reprises contre seulement sept fois au cours de l'exercice 2018-2019. Par ailleurs, une réunion supplémentaire est désormais prévue tous les mois de septembre. La modification de la rémunération est donc justifiée par l'augmentation du nombre de réunions du Conseil d'administration et des comités auquel il a pris part, ainsi qu'en comparaison avec la rémunération accordée aux Présidents non exécutifs de sociétés similaires.

5 Politique de rémunération de tout autre dirigeant mandataire social dont la nomination interviendrait au cours de l'exercice 2020-2021 en cours

Dans l'hypothèse où notre Société viendrait à nommer tout autre dirigeant mandataire social pendant l'exercice 2020-2021 en cours, tel qu'un Directeur général délégué par exemple, sa politique de rémunération pourrait être déterminée sur la base de principes et critères de détermination, de répartition et à d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels semblables à ceux composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à Paul Boudre en raison de l'exercice de son mandat de Directeur général pour l'exercice à clore le 31 mars 2021, tels que ci-avant exposés.

6 Politique de rémunération de nos administrateurs

A. Principes

La rémunération des administrateurs est prévue dans les statuts de la Société (article 18).

Conformément à la loi, l'Assemblée Générale décide du montant global annuel pouvant être alloué aux administrateurs en rémunération de leur activité (l'« Enveloppe »). L'Assemblée Générale fixe cette Enveloppe par résolution soumise à son vote.

L'Enveloppe ainsi votée par l'Assemblée Générale reste applicable et inchangée pour chaque exercice successif jusqu'à ce que l'Assemblée en décide autrement par une nouvelle résolution soumise à son vote.

Les règles de répartition de cette Enveloppe sont arrêtées par le Conseil d'administration et également soumises à l'Assemblée Générale par approbation de la présente politique. Les Règles de répartition tiennent compte de la participation effective des administrateurs au Conseil et dans les Comités, et comportent donc une part variable prépondérante. Le montant des rémunérations doit être adapté au niveau des responsabilités encourues par les administrateurs et au temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions.

B. Règles de répartition

Selon les règles de répartition approuvées par notre Conseil d'administration, la répartition de tout ou partie de l'Enveloppe est effectuée comme suit :

- l'Enveloppe est répartie exclusivement entre les administrateurs n'occupant aucune fonction opérationnelle et/ou exécutive au sein de notre Groupe ;
- les rémunérations attribuables à chaque administrateur sont calculées sur une base *pro rata temporis* dépendant de la durée effective du mandat de l'administrateur concerné au regard de la période de rémunération considérée ;
- le Conseil d'administration constate chaque année la répartition globale et individuelle de la rémunération résultant de l'application des règles de répartition ;
- l'assiduité aux réunions du Conseil d'administration et des Comités est récompensée (100 % de la rémunération se base sur un facteur d'assiduité) ;
- la participation aux réunions par voie de conférence téléphonique ou de vidéoconférence est considérée comme équivalente à la participation physique.

Nos actionnaires ont également validé le fait que les sommes qui seront dues par notre Société au titre (i) de la part des éventuelles cotisations et contributions sociales et (ii) du forfait social, incombant à notre Société du fait du versement de la rémunération au titre de leur mandat d'administrateur (ex jetons de présence) à ses administrateurs, ne seront pas incluses dans l'Enveloppe. Elles seront de ce fait supportées en sus par notre Société.

C. Remboursement des frais

Chaque membre du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

Quorums associés à l'Enveloppe approuvée lors de l'Assemblée Générale du 26 juillet 2018

Pour rappel, le 27 mars 2019, sur recommandation du Comité des Rémunérations, notre Conseil d'administration a décidé de fixer les règles de répartition des rémunérations des administrateurs comme suit, rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2018 :

Fonctions	Rémunération liée à un taux d'assiduité de 100 %
Siège au sein du Conseil d'administration	26 000 € bruts
Siège au sein d'un Comité (à l'exception du Comité des Questions Stratégiques Sensibles)	13 000 € bruts
Présidence d'un Comité	17 000 € bruts

Étant précisé que la répartition ci-dessus prend pour hypothèse un taux d'assiduité de 100 % de nos administrateurs sur l'ensemble de l'exercice considéré.

Ces règles de répartition doivent rester inchangées et continuer de s'appliquer aux rémunérations attribuées à nos administrateurs pour l'exercice 2020-2021 (sauf, le cas échéant, en cas d'augmentation du chiffre d'affaires de la Société pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, auquel cas le Conseil pourrait décider de mettre en œuvre rétroactivement la nouvelle Enveloppe ci-dessous à compter du 1^{er} avril 2020).

Quorums associés à l'Enveloppe soumise à l'Assemblée Générale de septembre 2020

Les actionnaires ont voté, aux termes d'une résolution présentée à l'Assemblée Générale du 23 septembre 2020, une nouvelle Enveloppe à accorder aux membres de notre Conseil d'administration d'un montant total de 780 000 euros bruts contre 720 000 euros bruts au titre de l'exercice précédent clos le 31 mars 2020 (sachant que la rémunération du Président ne faisait plus partie de ladite Enveloppe).

Étant donné les incertitudes actuelles qui pèsent sur l'économie suite à la crise du Covid-19, le Conseil d'administration a proposé à nos actionnaires de différer l'augmentation pour une entrée en vigueur lors de l'exercice compris entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022. Il proposa également d'autoriser l'entrée en vigueur de l'augmentation susmentionnée de manière rétroactive à partir du 1^{er} avril 2020 au cas où le chiffre d'affaires de la Société viendrait à augmenter pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette nouvelle Enveloppe tient compte de la hausse de rémunération attribuée aux membres du Conseil, passant de 26 000 euros à 46 000 euros. En effet, après avoir analysé les pratiques du marché, que ce soit en France ou en Europe, il ressort que le montant de 26 000 euros par an versé au titre de la présence aux réunions du Conseil est largement inférieur à ce qui se pratique. Un paiement de 46 000 euros placerait Soitec dans la moyenne des sociétés françaises similaires (étude basée sur 14 sociétés du CAC Mid 60) et 80 % de la médiane sur un panel de 20 sociétés européennes, la plupart appartenant au secteur des semi-conducteurs.

Qui plus est, cette proposition d'augmentation de la rémunération des administrateurs reflète notamment l'augmentation du nombre de réunions du Conseil d'administration (neuf réunions pour l'exercice 2019-2020 contre sept réunions pour l'exercice 2018-2019) et de certains Comités.

Notre Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 4 août 2020, de fixer les règles de répartition des rémunérations au titre de leur mandat d'administrateur (ex jetons de présence) comme suit, avec effet différé à compter du 1^{er} avril 2021 (sauf, le cas échéant, en cas de hausse du chiffre d'affaires de la Société pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, auquel cas le Conseil pourrait décider d'appliquer rétroactivement cette Enveloppe à compter du 1^{er} avril 2020) :

Fonctions	Rémunération liée à un taux d'assiduité de 100 %
Siège au sein du Conseil d'administration	46 000 € bruts
Siège au sein d'un Comité (à l'exception du Comité des Questions Stratégiques Sensibles)	13 000 € bruts
Présidence d'un Comité	17 000 € bruts

La répartition ci-dessus prend pour hypothèse un taux d'assiduité de 100 % de nos administrateurs sur l'ensemble de l'exercice considéré.