

EUTELSAT COMMUNICATIONS
Société anonyme à conseil d'administration
au capital de 475 178 378 euros
Siège Social : 32, boulevard Gallieni – 92130 Issy-les-Moulineaux
481 043 040 RCS Nanterre

Politique de rémunération des mandataires sociaux en application de l'article R. 22-10-14 IV du
Code de commerce
Assemblée Générale Mixte du jeudi 23 novembre 2023

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires de la société Eutelsat Communications qui s'est tenue le 23 novembre 2023 a approuvé sans modification les résolutions relatives aux politiques de rémunération des Administrateurs et des dirigeants mandataires sociaux telles que rappelées en annexe à ce document, comme suit :

| RESOLUTIONS | RESULTAT DU VOTE |
|--|-------------------------|
| Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d' administration (10 ^{ème} résolution) | Approuvée à 97,01 % |
| Approbation de la politique de rémunération du(de la) Directeur(trice) général(e) (11 ^{ème} résolution) | Approuvée à 89,01 % |
| Approbation de la politique de rémunération des Directeur généraux délégués (12 ^{ème} résolution) | Approuvée à 98,42 % |
| Approbation de la politique de rémunération des administrateurs (13 ^{ème} résolution) | Approuvée à 97,01 % |

Annexe

Information concernant la politique de rémunération applicable pour l'exercice à compter du 1^{er} juillet 2023

Chapitre 2.4.1 du DEU 2022-23 « Politique de rémunération (vote ex ante) »

La politique de rémunération établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et présentée dans la section ci-après a été soumise à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle tenue le 23 novembre 2023. La présente politique de rémunération a vocation à s'appliquer en lieu et place de la politique de rémunération publiée dans le Document d'enregistrement universel (DEU) 2022-23, pages 55 à 61. En conséquence, les mêmes titres de section et la même numérotation ont été utilisés pour faciliter la compréhension.

"CONTEXTE A" DES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le 28 septembre 2023, les actionnaires de la Société ont approuvé le rapprochement avec OneWeb. OneWeb est l'un des deux seuls réseaux de télécommunications par satellite en orbite basse (LEO) existants. Le rapprochement avec OneWeb positionne la Société de façon stratégique en tant que leader mondial dans le domaine des télécommunications spatiales, en créant le seul opérateur GEO-LEO combiné au monde. La Société opère désormais dans un environnement de marché sensiblement différent, caractérisé par une forte concurrence des entreprises à croissance rapide et dites « disruptives » telles que Starlink. En conséquence, la Société :

- ▶ est désormais doublement cotée sur Euronext Paris et sur le *London Stock Exchange*, ce qui accroît les exigences incombant à la Société en termes réglementaire et en matière de gouvernance et qui accroît également les responsabilités des mandataires sociaux ;
- ▶ est passée d'une flotte de 37 satellites géostationnaires à plus de 600 satellites LEO, ce qui accroît la complexité des opérations, le nombre des stations terrestres et leur gestion ;
- ▶ emploie aujourd'hui plus de 1 700 personnes dans le monde, soit une augmentation de plus de 40 % ;
- ▶ dans le cadre du « pivot des télécommunications », a modifié son profil de manière significative vers une société technologique en croissance, avec un risque d'exécution plus élevé ;
- ▶ pour s'assurer qu'elle respecte ses engagements en matière de croissance et de synergies communiqués au marché, nécessitera une forte implication de la part du Conseil d'administration et de l'équipe dirigeante.

Conformément à ce qui précède, le Conseil d'administration, avec le soutien du Comité des rémunérations, a engagé Willis Towers Watson, un consultant en rémunération, pour réaliser une étude de marché afin de s'assurer que la Société est en mesure d'attirer, de retenir et de motiver des mandataires sociaux de qualité pour la guider tout au long de ce parcours de transformation.

2.4.1.1 Principes généraux en matière de rémunération

Le Conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération des mandataires sociaux, proposée par le Comité des rémunérations, respecte l'intérêt social, soit adaptée à la stratégie commerciale de la Société et ait pour objectif de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le moyen et le long terme en vue d'assurer sa pérennité.

Les principes généraux de cette politique de rémunération sont d'attirer, de retenir, de motiver des dirigeants de haut niveau et d'aligner leurs intérêts avec la nécessité de création de valeur pour le Groupe, en prenant en compte l'intensité capitalistique du Groupe, son environnement hautement technologique, son horizon d'investissement de long terme, les défis en termes de croissance dans un contexte fortement concurrentiel ainsi que le caractère très international de l'industrie et de la vision du Groupe.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, définit des principes généraux et les caractéristiques de la politique de rémunération des mandataires sociaux. Il assure la mise en œuvre de cette politique en procédant à l'évaluation du niveau auquel les différents critères ont été atteints. Ainsi, les décisions du Conseil d'administration sont prises après avis et recommandations du Comité des rémunérations.

Les dirigeants mandataires sociaux ne participent pas au vote sur leur rémunération. Voir section 2.3.4 du DEU 2022-23 pour plus de détails sur les conflits d'intérêts.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut, conformément à l'article L. 22-10-8-III du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. En particulier, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, peut modifier les critères de performance de la rémunération variable annuelle, de la rémunération pluriannuelle, le cas échéant, et/ou de la rémunération à long terme. Afin de lever toute ambiguïté, il est précisé que, le cas échéant, les dérogations éventuelles à la politique de rémunération seront strictement limitées à un ou plusieurs des éléments cités ci-dessus. En outre, les plafonds existants pour les éléments précités resteront inchangés.

Le cas échéant, ces dérogations seront strictement mises en œuvre et justifiées notamment au regard de leur alignement avec les intérêts des actionnaires. Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8-II et L. 22-10-34-II du Code de commerce, la rémunération variable annuelle restera soumise au vote de l'Assemblée générale et ne pourra être versée qu'en cas de vote positif de cette dernière.

2.4.1.2 Président du Conseil d'administration

La structure de la rémunération du Président non exécutif du Conseil d'administration est composée exclusivement d'une rémunération d'administrateur (anciennement jetons de présence).

En cohérence avec son rôle non exécutif, et en ligne avec les pratiques du marché en France, le Président du Conseil d'administration ne dispose d'aucune rémunération variable ni annuelle à court terme en numéraire, ni pluriannuelle, ni ne bénéficie d'un dispositif d'intéressement à long terme.

La rémunération d'administrateur dont bénéficie le Président du Conseil d'administration est allouée selon les règles d'attribution définies par le Conseil d'administration, figurant dans cette politique. Ces règles d'attribution, qui sont applicables à l'ensemble des administrateurs, prévoient une part variable par réunion du Conseil d'administration basé sur l'assiduité ainsi qu'une part fixe annuelle spécifique. Ces règles sont décrites ci-après.

En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration demeureront applicables au nouveau Président du Conseil d'administration.

Pour les détails sur le Président du Conseil et son mandat, voir section 2.1.2 du DEU 2022-23.

2.4.1.3 Administrateurs

Le montant annuel maximal alloué à la rémunération des administrateurs, soit 985 000 euros, est resté inchangé depuis son approbation par l'Assemblée générale du 8 novembre 2017. Le rapprochement avec OneWeb se traduit par une croissance de la taille du Conseil d'administration de 50%, passant de 10 membres à 15 membres. Compte tenu de cette croissance, de l'ajustement de la partie fixe annuelle détaillée ci-dessous et afin de tenir compte de la création d'un nouveau Comité stratégique¹, il est demandé aux actionnaires d'approuver une augmentation de l'enveloppe annuelle maximale de rémunération des membres du Conseil, qui passerait à 1 690 000 euros. Cette augmentation est conforme à des responsabilités accrues en matière de supervision dans le contexte d'un profil d'activité en évolution et d'objectifs économiques ambitieux.

Les critères de répartition de cette enveloppe sont définis ci-après.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs tiennent compte, de manière prépondérante, de la participation effective des membres aux réunions du Conseil et des comités, conformément à l'article 21 du Code Afep-Medef.

"CONTEXTE B" DES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

¹ Veuillez vous référer au Document d'exemption publié sur le site web de la Société dans le cadre de l'opération OneWeb pour plus de détails, y compris sur la composition du Comité stratégique.

Comme décrit dans la section « Contexte A » ci-dessus, l'étude de marché concernant la rémunération des administrateurs a montré que la part fixe du Président ainsi que ceux des membres du Conseil d'administration étaient significativement inférieurs aux niveaux du marché français. En outre, compte tenu des responsabilités accrues du Conseil d'administration et du Président, de la complexité accrue de l'activité de la Société et des responsabilités accrues en matière de supervision, le Conseil d'administration propose aux actionnaires, sur la recommandation du Comité des rémunérations, d'ajuster la politique de rémunération des administrateurs comme indiqué ci-dessous :

MODIFICATIONS PROPOSÉES A LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Conseil d'administration :

- ▶ la part fixe annuelle pour le Président de 175 000 euros est restée inchangée depuis son approbation en 2017. Compte tenu des changements de contexte tels qu'explicités aux sections « Contexte A » et « Contexte B » ci-dessus, il est demandé aux actionnaires de porter la part fixe annuelle du Président à 260 000 euros. Même avec ce changement, la part fixe du Président resterait largement inférieure à la médiane du SBF 120 ;
- ▶ la part fixe annuelle du Vice-Président de 30 000 euros – reste inchangée ;
 - ▶ la part fixe annuelle de 15 000 euros par membre du Conseil est restée inchangée depuis son approbation en 2014. Compte tenu des changements de contexte tels qu'explicités aux sections « Contexte A » et « Contexte B » ci-dessus, il est demandé aux actionnaires d'augmenter la part fixe des administrateurs à 25 000 euros. Même avec ce changement, la part fixe des administrateurs resterait inférieure à la médiane du SBF 120 ;
 - ▶ complément annuel de 10 000 euros pour tout administrateur résidant hors de France (au prorata de l'assiduité physique) – reste inchangée ;
 - ▶ part variable de 4 000 euros par administrateur et par réunion – reste inchangée.

Comité d'audit, risques et conformité :

- ▶ part fixe annuelle de 4 000 euros par membre du Comité (augmentée à 14 000 euros pour le Président du Comité) – reste inchangée ;
- ▶ part variable de 3 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité – reste inchangée.

Comité des nominations et de la gouvernance :

- ▶ part fixe annuelle de 3 000 euros par membre du Comité (augmentée à 8 000 euros pour le Président du Comité) – reste inchangée ;
- ▶ part variable de 2 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité – reste inchangée.

Comité des rémunérations :

- ▶ part fixe annuelle de 3 000 euros par membre du Comité (augmentée à 8 000 euros pour le Président du Comité) – reste inchangée ;
- ▶ part variable de 2 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité – reste inchangée.

Comité RSE :

- ▶ part fixe annuelle de 3 000 euros par membre du Comité (augmentée à 8 000 euros pour le Président du Comité) – reste inchangée ;
- ▶ part variable de 2 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité – reste inchangée.

Comité Stratégique (nouveau comité) : Dans le cadre de l'opération OneWeb, un nouveau Comité Stratégique a été créé. En conséquence, les actionnaires sont invités à approuver une structure de rémunération de ce comité alignée sur celle des autres comités du Conseil :

- ▶ part fixe annuelle de 3 000 euros par membre du Comité (augmentée à 8 000 euros pour le Président du Comité) ;
- ▶ part variable de 2 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité.

Comité ad hoc :

- ▶ uniquement une part variable de 1 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité – reste inchangée.

Les administrateurs peuvent recevoir une rémunération d'administrateur supplémentaire raisonnable pour leur participation à des comités spécialisés, leur présidence ou l'exécution de missions spéciales

telles que la vice-présidence ou l'administrateur référent, selon ce que le Conseil peut décider et en cohérence avec les règles de répartition ci-dessus.

L'exécution d'une mission spécifique confiée à un administrateur peut donner lieu à une rémunération d'administrateur raisonnable, selon décision du Conseil et soumise au régime des conventions réglementées le cas échéant.

La rémunération d'administrateur est versée une fois par an après la clôture de l'exercice financier. Conformément à l'article L. 22-10-34-III du Code de commerce, le versement de la rémunération d'administrateur au titre de l'exercice en cours est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale de la politique de rémunération.

La part fixe annuelle (applicable aux membres du Conseil et des comités) est proportionnelle à la durée du mandat sur l'exercice considéré. Par ailleurs, dans le cas où le nombre de réunions tenues mènerait mécaniquement à un dépassement de l'enveloppe totale de 1 690 000 euros, la part variable serait réduite en proportion du dépassement de l'enveloppe de rémunération d'administrateur fixée par l'Assemblée générale, afin de rester dans les limites allouées à cette enveloppe, comme cela a été fait pour les exercices 2022 et 2023.

En cas de nomination d'un nouvel administrateur ou de renouvellement du mandat d'un administrateur, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération des administrateurs seraient applicables. Pour les détails sur les administrateurs et leurs mandats, voir section 2.1.2 du DEU 2022-23.

2.4.1.4 Dirigeants mandataires sociaux

Pour les détails sur les dirigeants mandataires sociaux et leurs mandats, voir sections 2.1.2 et 2.2.1 du DEU 2022-23.

Compte tenu des objectifs mentionnés précédemment, le Groupe a mis en place une politique globale de rémunération des dirigeants mandataires sociaux structurée comme suit (voir également la section « Politique de positionnement par rapport au marché ») :

| | Objectif | Principales caractéristiques |
|-------------------------------------|---|---|
| Salaire fixe annuel | Reconnaître le niveau de responsabilité dans un marché compétitif. | Voir section « Politique de positionnement par rapport au marché ». |
| Rémunération variable annuelle | S'assurer que les objectifs financiers publiés sont atteints et inciter au dépassement des objectifs internes pour l'exercice. | Trois catégories d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Objectifs quantitatifs financiers : chiffre d'affaires des activités opérationnelles, cash-flow libre discrétionnaire ajusté ⁽¹⁾, charges opérationnelles totales ⁽²⁾, créances douteuses ; ▶ Objectifs quantitatifs lié à la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ; ▶ Objectifs qualitatifs : objectifs spécifiques liés à la feuille de route stratégique. Voir section « Politique de rémunération variable ». |
| Rémunération variable pluriannuelle | N/A | Néant. |
| Rémunération à long terme | Maximiser la création de valeur à moyen terme ; Aligner les intérêts des dirigeants mandataires sociaux avec ceux des actionnaires et des autres parties prenantes ; Retenir les dirigeants clés. | Attribution fictive d'actions ou attributions d'actions de performance liées à des objectifs de création de valeur à trois ans : chiffre d'affaires lié aux nouvelles activités, cash-flow libre discrétionnaire ajusté, TSR ⁽³⁾ relatif, critère RSE. |

| | | |
|--|---|---|
| | | Voir section « Politique de rémunération variable ». |
| Rémunération, indemnités, avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction | Indemnité de départ | Pour le Directeur général, une indemnité de départ équivalente à 18 mois de la rémunération annuelle fixe et variable en cas de départ forcé (sauf en cas de négligence grave ou de faute intentionnelle). Soumis à des conditions de performance. |
| Rémunération exceptionnelle | N/A | Commentaire : voir paragraphe « Rémunération exceptionnelle ». |
| Avantages en nature | N/A | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Voiture de fonction avec ou sans chauffeur pour le Directeur général ; ▸ Voiture de fonction pour le Directeur général délégué. |
| Rémunération d'administrateur | Rémunérer les administrateurs. | Pour le Directeur général. Les règles de répartition de rémunération d'administrateur sont décrites dans la section 2.4.1.3. |
| Engagements de non-concurrence | Tenir compte du contexte très concurrentiel des opérateurs de satellites. | Clause de non-concurrence : indemnité équivalant à 50 % du salaire de base durant les 18 mois suivant la cessation des fonctions, en contrepartie de l'engagement de ne pas travailler directement ou indirectement pour tout opérateur de satellites de télécommunications. |
| Régime de retraite supplémentaire | N/A | Néant. |
| Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé | N/A | Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein du Groupe dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés à laquelle ils sont assimilés pour la fixation des avantages sociaux. |

(1) Cet indicateur est défini dans la section 6.1.1 « Indicateurs alternatifs de performance » du DEU 2022-23.

(2) Hors provision pour créances douteuses.

(3) Le TSR est le taux de rentabilité d'une action sur une période donnée qui intègre les dividendes reçus et la plus-value réalisée (donc l'évolution du cours de bourse).

Note :

i) parmi les critères pris en compte pour l'établissement de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux figurent notamment le positionnement par rapport au marché (voir section dédiée), les performances antérieures, la fonction ainsi que l'ancienneté ;

ii) le poids précis des différents objectifs pour la rémunération variable annuelle est établi par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, au cas par cas en rapport avec les fonctions de chacun des dirigeants mandataires sociaux.

Politique de positionnement par rapport au marché

La compétitivité de la politique de rémunération est appréciée par référence à trois panels distincts : 1) un panel des sociétés françaises du SBF 120 (hors services financiers), 2) un panel sectoriel composé d'acteurs de l'industrie des satellites et 3) un panel international composé principalement de sociétés appartenant à l'industrie des technologies et des télécoms, au positionnement similaire à celui d'Eutelsat en matière de technologie et exerçant dans le même marché mondial de la connectivité.

"CONTEXTE C" DES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Comme décrit dans la section « Contexte A » de l'introduction de la politique de rémunération, étant donné la nature transformante de l'opération OneWeb et le fait que la rémunération fixe annuelle du Directeur général est inchangée depuis plus de sept ans, le Conseil d'administration a engagé une étude de marché sur la rémunération pour s'assurer de la capacité continue de la Société à attirer, retenir et motiver des mandataires sociaux de qualité.

Cette étude de marché indépendante réalisée par Willis Towers Watson a montré que la rémunération fixe annuelle de la Directrice générale n'est pas alignée avec le marché et qu'elle se situe généralement bien en dessous du 25^{ième} quartile des trois panels de comparaison mentionnés dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » décrits ci-dessus. Les incitations à dépasser les objectifs de la rémunération variable annuelle sont également inférieures à la médiane des trois panels de comparaison ainsi que l'attribution cible de l'intéressement à long terme qui est également inférieure à la médiane des trois panels de comparaison. Par conséquent, l'enveloppe totale de la rémunération fixe, de la rémunération variable annuelle cible et l'intéressement long terme cible de la Directrice générale est nettement inférieure à la médiane des trois panels de comparaison.

En outre, compte tenu des responsabilités accrues des dirigeants mandataires sociaux, de la plus forte complexité des opérations commerciales tant dans l'espace que sur terre, un environnement compétitif très différent, un nombre d'employés et une diversité accrue et de l'importance d'assurer la bonne exécution de la stratégie du « pivot des télécommunications » du Groupe pour stimuler la création de valeur, exige une implication renforcée pendant cette période charnière de l'entreprise.

Pour ces raisons, sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration propose aux actionnaires les ajustements à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tels que détaillés ci-dessous.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle des dirigeants mandataires sociaux rétribue les responsabilités attachées à de tels mandats sociaux, prenant en compte les qualités des personnes concernées et appréciée également au regard d'études de marché.

Ainsi, elle est déterminée en prenant en compte les éléments ci-dessous :

- ▶ niveau et complexité des missions et responsabilités attachées à chaque fonction, étant investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société et la représenter dans ses rapports avec les tiers ;
- ▶ performances antérieures, compétences, expériences, expertise, ancienneté et parcours du titulaire de chaque fonction ;
- ▶ analyses et études de marché portant sur la rémunération pour des fonctions et sociétés comparables ;
- ▶ un poids pondéré sur la rémunération à long terme pour assurer un alignement avec l'horizon d'investissement à long terme de la Société et les intérêts des actionnaires.

Conformément au Code Afep-Medef, le Conseil d'administration a décidé que l'évolution de la rémunération fixe annuelle du Directeur général ne devrait faire l'objet de révision qu'à intervalle de temps relativement long. Le dernier ajustement de la rémunération fixe du Directeur général a eu lieu en 2016.

Toutefois, une révision peut intervenir en cas d'évolution significative du périmètre de responsabilité de la fonction, laquelle peut être liée à une évolution de la Société elle-même, ou de décalage important par rapport au positionnement du marché. Dans ces situations particulières, l'ajustement de cette rémunération fixe ainsi que ses motifs seront rendus publics.

Pour les autres dirigeants mandataires sociaux, l'opportunité d'une révision de leur rémunération annuelle fixe sera appréciée comme jugé pertinent par le Conseil d'administration.

La rémunération fixe annuelle sert de référence pour déterminer le pourcentage maximum de la rémunération variable annuelle et la valorisation de l'intéressement à long terme.

MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE

Directeur général

En application des changements de contexte énoncé aux sections « Contexte A » et « Contexte C » ci-dessus, il est demandé aux actionnaires d'augmenter la rémunération fixe annuelle de la Directrice générale à 950 000 euros. Même avec ce changement, la rémunération fixe annuelle de la Directrice générale resterait soit proche, soit inférieure à la médiane des trois panels de comparaison mentionnés dans la « Politique de positionnement par rapport au marché » décrits ci-dessus,

Directeur général délégué

La Société n'a pas actuellement de directeur général délégué en poste. Néanmoins, afin de maintenir la flexibilité et la capacité du Conseil d'administration à nommer un Directeur général délégué sur proposition de la Directrice générale, une rémunération fixe annuelle du Directeur général délégué doit être votée chaque année par les actionnaires conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Alors que le niveau de rémunération fixe annuelle dépendrait entièrement du profil, du niveau de responsabilité, des compétences, de l'expérience, de l'expertise et de l'ancienneté de tout futur candidat potentiel, il est demandé aux actionnaires d'approuver un niveau de rémunération qui se situerait dans la fourchette du montant de la rémunération fixe annuelle de l'ancien Directeur général délégué (qui était lui-même également inchangé depuis 2016) et plafonné à l'ancien montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur général applicable jusqu'à l'exercice 2023.²

Rémunération variable

Rémunération variable annuelle

Modalités de détermination

Le montant potentiel de cette rémunération variable est déterminé notamment selon les pratiques de marché observées et repose sur l'atteinte de niveaux de performance s'appliquant sur des paramètres clés et des objectifs de performance économiques et personnels, quantitatifs et qualitatifs, en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, confirme et prédétermine ces objectifs au cours de l'exercice concerné, ainsi que leur pondération et les niveaux de performance associés :

- ▶ seuil de déclenchement en dessous duquel aucune rémunération n'est versée ;
- ▶ niveau cible lorsque l'objectif est atteint ; et
- ▶ niveau maximum traduisant une surperformance par rapport au niveau cible de l'objectif fixé.

Les objectifs de performance économique, quantitatifs, reposant sur des indicateurs financiers sont fixés de manière précise sur la base du budget ou des objectifs financiers préalablement approuvés par le Conseil d'administration et sont soumis à des seuils de performance.

Le niveau d'atteinte des objectifs est communiqué une fois l'appréciation de la performance établie par le Conseil d'administration.

² Concrètement, dans la fourchette de 365 000 euros (arrondi pour des raisons de praticité) à 650 000 euros (plafond).

Présentation détaillée des caractéristiques pour les dirigeants mandataires sociaux

Ces paramètres sont prédéterminés par le Conseil d'administration au cours de l'exercice concerné. Ils sont susceptibles d'évoluer d'une année sur l'autre. Le poids de chaque critère est résumé dans le tableau de synthèse ci-dessous pour les dirigeants mandataires sociaux :

| (en pourcentage de la rémunération fixe) | Dirigeant mandataire social |
|---|-----------------------------|
| Objectifs quantitatifs financiers au niveau Groupe | 65 % |
| Chiffre d'affaires des activités opérationnelles ⁽¹⁾ | 26 % |
| Cash-flow libre discrétionnaire ajusté | 26 % |
| Charges opérationnelles totales ⁽²⁾ | 9,75 % |
| Créances douteuses | 3,25 % |
| Objectifs quantitatifs RSE | 15 % |
| Objectifs qualitatifs | 20 % |
| Total | 100 % |

(1) Le chiffre d'affaires des activités opérationnelles correspond au chiffre d'affaires total du Groupe duquel sont déduits les « Autres revenus » comme indiqué dans le chapitre 6 du présent document.

Par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 10 novembre 2022, ce qui précède comprend les ajustements suivants :

- ▶ la pondération du Cash-flow libre discrétionnaire ajusté a été légèrement augmentée de 22,75 % à 26 % compte tenu de l'importance de la génération de trésorerie pour financer le développement des satellites LEO de 2ème génération. Ceci est tout aussi important que la croissance du chiffre d'affaires, ce qui se reflète dans la pondération égale des deux objectifs ;

- ▶ pour permettre ce qui précède, la pondération des charges opérationnelles totales a été proportionnellement légèrement réduite de 13 % à 9,75 % ;

Il n'y a pas d'autre changement à la structure détaillée ci-dessus.

Modalités de calcul des objectifs financiers quantitatifs Groupe (seuils et plafonds)

La part financière quantitative est payée à hauteur de :

- ▶ 150 % en cas de dépassement du niveau de surperformance défini par rapport au budget ;

- ▶ 100 % en cas d'atteinte de l'objectif cible du budget ;

- ▶ Si la performance est inférieure au niveau cible, un seuil est défini par rapport au budget pour chaque indicateur :

- pour la croissance des revenus des « Operating Verticals ». Dans ce cas, le paiement pour ce critère serait de 80 %,

- pour le cash-flow libre discrétionnaire ajusté, les charges opérationnelles totales et les créances douteuses, le paiement pour ce critère serait de 50 % ;

- ▶ 0 % en cas de niveau de réalisation inférieur à ce seuil prédéfini par le Conseil d'administration.

L'élasticité de chacun des paliers est définie objectif par objectif. Le calcul est fait à taux de change et périmètre constants, avec un plan de déploiement nominal et de manière linéaire entre chaque seuil.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AU POTENTIEL DE SURPERFORMANCE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 10 novembre 2022, ce qui précède comprend les ajustements suivants :

- ▶ Comme décrit dans la section « Contexte C » ci-dessus, les incitations à dépasser les objectifs de rémunération variable annuelle sont inférieures à la médiane de l'ensemble des 3 panels de comparaison décrits dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » ci-dessus. Compte tenu de l'importance d'assurer la bonne exécution de la stratégie de « pivot des télécommunications » du Groupe, augmenter l'incitation aux dirigeants mandataires sociaux à surperformer sur les objectifs quantitatifs est entièrement aligné avec les intérêts des actionnaires en vue de stimuler la création de valeur. En conséquence, il est demandé aux actionnaires d'augmenter le plafond de surperformance à 150%. Même avec ce changement, la rémunération maximale de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale resterait égale ou bien inférieure à la médiane des trois panels de comparaison mentionnés dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » décrits ci-dessus ;
- ▶ La modification ci-dessus s'appliquerait à tout dirigeant mandataire social de la Société, le Conseil d'administration conservant la possibilité d'appliquer un plafond de surperformance inférieur à un éventuel Directeur général délégué.

Objectifs quantitatifs RSE

Afin de prendre en compte l'importance croissante du développement responsable pour les attentes de toutes les parties prenantes et de renforcer cette dimension dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, le Groupe a progressivement introduit des critères liés à la RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) de l'entreprise. Ces objectifs représentent 15 % de la rémunération variable du dirigeant exécutif. Ces objectifs RSE sont basés sur des indicateurs quantitatifs et peuvent concerner la réduction de la fracture numérique, l'environnement, l'engagement des employés, le programme de lutte contre la corruption, entre autres sujets. Ils sont susceptibles d'être modifiés d'une année à l'autre pour refléter les ambitions stratégiques, commerciales et managériales de l'exercice financier à venir.

La part quantitative de la RSE est versée dans la limite d'un plafond de :

- ▶ 150 % si le niveau cible est dépassé, nécessairement en amélioration par rapport à l'année précédente ;
- ▶ 100 % si le niveau cible est atteint. En général, une amélioration par rapport à l'année précédente sauf dans les cas où le maintien du même niveau de performance passée est en soi un défi ;
- ▶ 80 % si le niveau seuil est atteint. Si la performance est inférieure au niveau cible, un seuil est défini pour chaque indicateur ;
- ▶ 0 % si le niveau atteint est inférieur à ce seuil.

L'élasticité de chaque élément est déterminée séparément pour chaque objectif. Le calcul se fait à périmètre constant, avec un plan de déploiement nominal et de manière linéaire entre chaque seuil.

Par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 10 novembre 2022, ce qui précède comprend les ajustements suivants :

- ▶ Comme décrit dans la section « Contexte C » ci-dessus, les incitations à dépasser les objectifs de rémunération variable annuelle sont inférieures à la médiane de l'ensemble des 3 panels de comparaison décrits dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » ci-dessus. Comme pour les objectifs financiers quantitatifs décrits ci-dessus, les objectifs quantitatifs RSE revêtent une importance stratégique pour la Société. En conséquence, il est demandé aux actionnaires d'aligner le plafond de surperformance des objectifs quantitatifs RSE sur le même plafond de surperformance que celui proposé pour les objectifs financiers quantitatifs, soit 150 %. Même avec ce changement, le taux maximal de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale resterait égal ou bien inférieur à la médiane des trois panels de comparaison mentionnés dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » décrits ci-dessus ;
- ▶ La modification ci-dessus s'appliquerait à tout dirigeant mandataire social de la Société, le Conseil d'administration conservant la possibilité d'appliquer un plafond de surperformance inférieur à un éventuel Directeur général délégué.

Pour l'exercice 2023-24, les objectifs quantitatifs de RSE et les pondérations sont les suivants :

- ▶ 25 % Environnemental – lié à la mise en œuvre de la production d'électricité par panneaux solaires sur les téléports d'Eutelsat mesurée par le total de kWh/an atteint sur l'exercice 2024 (nécessitant des investissements « cash » pour atteindre les objectifs) ;
- ▶ 25 % « Digital Divide » – lié à la réduction de la fracture numérique en Afrique mesurée par le nombre de nouveaux utilisateurs individuels connectés avec un objectif qui double presque les niveaux atteints jusqu'à présent ;
- ▶ 25 % Social – lié aux indicateurs clés combinés de l'enquête « Great Place to Work » : score de l'indice de confiance le « trust index » et une partie inférieure sur le taux de participation ;
- ▶ 25 % Conformité – liée au renforcement des procédures de vérification continue des clients tout au long de l'année mesurée par le pourcentage de clients couverts sur l'exercice 2024 avec un seuil de 50 %, un objectif de 75 % et une surperformance à 90 %.

Objectifs qualitatifs

Ces paramètres sont prédéterminés par le Conseil d'administration durant l'exercice considéré et évoluent d'une année sur l'autre afin qu'ils soient adaptés, pour chaque fonction concernée, aux enjeux stratégiques, business et aux ambitions managériales propres à l'exercice à venir. Ils peuvent notamment porter sur la mise en œuvre d'orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration, les développements et programmes industriels et commerciaux importants et des actions d'organisation et de management. Ils ne relèvent pas des tâches courantes, mais d'actions spécifiques sur lesquelles le Conseil d'administration attend des performances particulières suite à la fixation d'objectifs les plus mesurables possibles et appréciés globalement.

Maximum

Il est précisé que, compte tenu des éléments précédents, le montant de la rémunération variable annuelle ne pourra dépasser 140 % de la rémunération fixe pour les dirigeants mandataires sociaux (compte tenu d'une possibilité de paiement pouvant aller jusqu'à 150 % en cas de surperformance sur les 65 % correspondant aux objectifs quantitatifs financiers Groupe et sur les 15 % d'objectifs quantitatifs liés à la RSE, les objectifs qualitatifs étant capés à 100 %).

Condition de versement

Conformément à l'article L. 22-10-34-II du Code de commerce, le versement de la compensation variable annuelle au titre de l'exercice 2022-23 à verser au cours de l'exercice 2023-24 (dans le mois qui suit son approbation) sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2023.

Nomination ou fin de mandat

Dans l'hypothèse d'une nomination ou d'une fin de mandat en cours d'année, ces mêmes principes s'appliqueront pour la période d'exercice du mandat (*pro rata temporis*). Cependant, en cas de nomination intervenant au cours du second semestre de l'exercice concerné, l'appréciation de la performance s'effectuera de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations.

Intéressement long terme

Objectif visé

Le Conseil d'administration considère que ce mécanisme, qui bénéficie également à d'autres fonctions clés de l'entreprise, est particulièrement adapté aux fonctions de dirigeants mandataires sociaux étant donné le niveau attendu de leur contribution directe à la performance long terme de l'entreprise. En effet, ce dispositif, qui repose sur l'atteinte de conditions de performance sur plusieurs années ainsi que sur l'évolution de la valeur des actions Eutelsat, permet de renforcer la motivation et la fidélisation de ces fonctions clés tout en favorisant l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

Présentation détaillée des caractéristiques de l'intéressement long terme

Véhicule

L'intéressement long terme repose sur l'attribution fictive d'actions ou l'attribution d'actions de performance de Eutelsat Communications. Une fois une période d'au moins trois ans écoulée, le niveau d'atteinte des conditions de performance présentées ci-dessous déterminera le nombre d'actions qui seront acquises. Une fois cette période d'acquisition achevée, deux cas de figure sont possibles : soit

un versement en numéraire en fonction de la valeur de l'action Eutelsat Communications à cette date, dans le cas d'actions fictive, soit une livraison d'actions, dans le cas d'actions de performance.

Obligation de conservation

Dans le cas d'une attribution d'actions de performance, les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver à titre d'investissement personnel 20 % des actions de performance acquises (une fois la période de conservation expirée, le cas échéant) jusqu'au terme de leur dernier mandat de mandataire social. Cette obligation de conservation s'applique jusqu'à une valeur équivalente à 200 % de leur rémunération fixe annuelle. Ceci s'accompagne d'une interdiction stricte de recourir à des instruments de couverture pour couvrir le risque lié aux actions de performance.

Conditions de performance

Le pourcentage d'actions varie selon l'atteinte de conditions de performance internes et externes dont la mesure sera effectuée sur trois années.

Les conditions internes pèsent pour 80 % et sont liées :

- ▶ à un objectif de chiffre d'affaires lié aux nouvelles activités, pour 40 %. Inclut notamment le chiffre d'affaires des activités de Connectivité en lien avec le plan stratégique du Groupe qui prévoit un retour à la croissance notamment en saisissant les opportunités de long terme principalement dans la Connectivité Mobile ;
- ▶ au cash-flow libre discrétionnaire ajusté (DFCF), pour 20 % ;
- ▶ à un critère quantitatif lié à la RSE, pour 20 %.

Les objectifs de chiffre d'affaires et de DFCF sont confidentiels et sont fondés sur le plan stratégique du Groupe. Pour des raisons de confidentialité, le détail de ces objectifs ne peut être rendu public qu'*a posteriori* et après avoir été évalué par le Conseil d'administration.

La condition externe pèse pour 20 % et repose sur un objectif de TSR relatif comparé à un panel d'entreprises détaillé ci-dessous sur la période définie (trois ans à compter de la mise en place du plan).

L'indice retenu pour le TSR relatif est calculé sur la base de la médiane d'un panel de sociétés comparables constitué par des acteurs clés dans le secteur d'activité du Groupe.

Le panel des sociétés comparables a été sélectionné suivant la logique ci-après :

- ▶ des opérateurs de satellites, qui sont les comparables les plus proches ; cependant, étant donné notre activité de niche, seulement un nombre limité d'opérateurs de satellites sont cotés en Bourse. Cela inclut : SES, ViaSat, Telesat et Echosart ;
- ▶ des opérateurs de télévision compte tenu du poids de l'activité Vidéo dans le chiffre d'affaires du Groupe et de l'importance qui en découle des opérateurs de télévision. Sont retenus à ce titre RTL et TF1 ;
- ▶ des opérateurs télécoms européens. Les activités non Vidéo du Groupe consistent notamment à fournir de la connectivité ou de l'accès Internet à des particuliers, des entreprises et des gouvernements. Les opérateurs télécoms retenus sont des clients majeurs pour le Groupe que ce soit pour interconnecter leurs réseaux mobiles ou pour la distribution de services de Haut Débit Fixe, de Connectivité Mobile ou de Données Fixes. Sont retenus à ce titre BT, KPN, United Internet, Proximus, Telecom Italia et Nokia ;
- ▶ des sociétés spécialisées dans les infrastructures de télécommunications compte tenu de la nature d'infrastructure de l'activité du Groupe qui se caractérise notamment par un niveau d'investissement élevé et des cycles longs. Sont retenus à ce titre Cellnex, Inwitt, Helios Towers et OVH Cloud.

Le panel ci-dessus a été ajusté pour mieux refléter l'évolution du Groupe suite à l'opération OneWeb, notamment le poids accru de la connectivité dans l'activité.³

³ Le panel de sociétés comparables pour l'objectif TSR a été ajusté comme suit : concurrents satellite (ajout d'Echosart), opérateurs de télévision (compte tenu de l'importance croissante de la connectivité, suppression de Pro Sieben Sat, Mediaset et ITV), opérateurs de télécommunications européens (ajout de Nokia), et infrastructures de télécommunications (ajout d'Helios Towers et d'OVH Cloud).

Pour cette condition, le pourcentage d'acquisition effectif d'actions varie de la manière suivante :

- ▶ 0 % en cas de performance inférieure à la médiane du panel ;
- ▶ 100 % en cas de performance égale à la médiane du panel ;
- ▶ 115 % en cas de surperformance de 10 points par rapport à la médiane du panel ;
- ▶ 130 % en cas de surperformance de 15 points par rapport à la médiane du panel.

À noter qu'il n'y a pas de changement dans l'échelle d'acquisition par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 10 novembre 2022.

Condition de présence

L'acquisition définitive des actions est également conditionnée à la présence du bénéficiaire au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition. En cas de départ du bénéficiaire avant la fin de la période d'acquisition, le principe de base est la perte des droits à actions. Cependant, le Conseil d'administration pourrait décider de maintenir tout ou partie du bénéfice des actions à condition de motiver et d'explicitier les circonstances spécifiques qui l'ont amené à prendre cette décision. Dans ce cas de figure, le Conseil d'administration veillera à ce que la levée de la condition de présence soit au *pro rata temporis* et soit en fonction de l'atteinte des critères de performance de sorte que le paiement ne pourra avoir lieu qu'à la fin de la période définie pour le plan.

Maximum-plafond de l'attribution

À la date d'attribution, la valeur des actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne pourra pas excéder un pourcentage de leur rémunération annuelle fixe, fixée à 182 % (cible correspondant à 140 % de son salaire brut avec un pourcentage potentiel d'acquisition de 130 % en cas de surperformance).

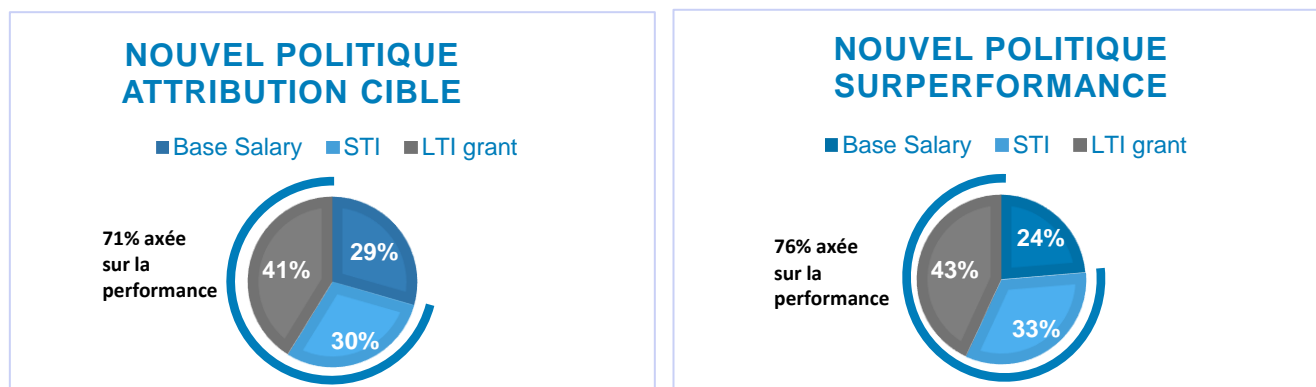
MODIFICATIONS PROPOSÉES À L'ATTRIBUTION CIBLE DE L'INTÉRESSEMENT À LONG TERME DES DIRIGEANTS MANDATAIRE SOCIAUX

Par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 10 novembre 2022, le Conseil d'administration propose aux actionnaires la modification suivante de l'attribution cible d'intéressement à long terme des dirigeants mandataires sociaux :

- ▶ Comme décrit dans la section « Contexte C » ci-dessus, l'attribution cible de l'intéressement à long terme est inférieure à la médiane des 3 panels de comparaison décrits dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » ci-dessus. Etant donné l'importance d'assurer la bonne exécution de la stratégie de « pivot des télécommunications » du Groupe, qui dépend intrinsèquement du développement et de la mise en service des satellites LEO de 2^{ème} génération avec un horizon d'investissement à long terme, l'accroissement de la prépondérance de la composante à long terme de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est entièrement alignée avec les intérêts des actionnaires. En conséquence, il est demandé aux actionnaires d'accroître l'attribution cible de l'intéressement à long terme de 125% à 140%, le pourcentage d'acquisition potentielle en cas de surperformance de 130% restant inchangé. Même avec ce changement, l'attribution cible de l'intéressement à long terme de la Directrice générale resterait autour ou bien en dessous de la médiane des trois panels de comparaison mentionnés dans la section « Politique de positionnement par rapport au marché » décrits ci-dessus ;
- ▶ La modification ci-dessus s'appliquerait à tout dirigeant mandataire social de la Société, le Conseil d'administration conservant la possibilité d'appliquer une attribution cible inférieure à un éventuel Directeur général délégué.

Mettre l'accent sur la performance et sur le long terme

La structure de rémunération modifiée met davantage l'accent sur la performance et sur le long terme, tant en cas de cible qu'en cas de surperformance. A la cible, les composantes axées sur la performance représentent 71% du total (contre 69% auparavant) tandis que les composantes à long terme représentent 41% du total (contre 38% auparavant). Ceci est encore accentué en cas de surperformance, où les composantes axées sur la performance représentent 76% du total (contre 75% auparavant) tandis que les composantes à long terme représentent 43% du total (contre 41% auparavant).



Rémunération exceptionnelle

Le principe de la rémunération exceptionnelle décrit ci-dessous a été approuvé par les actionnaires depuis 2017.

Les dirigeants mandataires sociaux pourraient bénéficier d'une rémunération exceptionnelle exclusivement dans le cas de circonstances très particulières, comme par exemple d'une opération significative pour le Groupe. En toute hypothèse, dans le cas d'une telle décision du Conseil d'administration :

- ▶ cette rémunération exceptionnelle ne pourrait pas être d'un montant supérieur à 100 % du bonus annuel cible du dirigeant mandataire social en exercice ;
- ▶ son versement ne pourra pas intervenir avant son approbation par une Assemblée générale ordinaire ;
- ▶ cette décision sera rendue publique immédiatement après la réunion du Conseil d'administration l'ayant arrêtée ;
- ▶ elle devra être motivée et la réalisation de l'événement y ayant conduit explicitée.

Une telle rémunération exceptionnelle peut également être justifiée dans le cas et le cadre de l'arrivée d'un nouveau dirigeant mandataire social, par exemple, afin de compenser le nouveau dirigeant mandataire social de la perte de la rémunération variable liée à son départ de son précédent emploi.

Application de l'indemnité exceptionnelle

Comme décrit aux sections « Contexte A » et « Contexte C » ci-dessus, le caractère transformant de l'opération OneWeb répond pleinement aux conditions de rémunération exceptionnelle telle qu'existante depuis 2017 et décrite ci-dessus. Sur recommandation du Comité des rémunérations et suite à un dialogue avec les actionnaires, le Conseil d'administration a décidé 1) d'appliquer pour la première fois la politique de rémunération exceptionnelle existante et, 2) en lieu et place d'une prime en numéraire, d'attribuer à la Directrice générale des actions de performance.

L'objectif de cette attribution étant :

1) de récompenser la Directrice générale d'avoir avec succès lancé l'opération de rapprochement avec OneWeb et de l'avoir conclue et au même moment d'avoir permis à Eutelsat d'être partie au consortium pré-sélectionné par la Commission européenne pour la constellation IRIS², d'avoir conduit l'innovation de la Société en matière d'investissements dans les satellites GEO (par le biais de l'accord Thaicom), d'avoir progressé sur le « pivot des télécommunications » de la Société en menant à bien la réorganisation de la Société en deux unités commerciales - Vidéo et Connectivité, tout en remplissant un nombre important d'autres objectifs stratégiques clés définis par le Conseil d'Administration, le tout dans les 18 premiers mois de son arrivée, et

2) de retenir et renforcer l'alignement avec les intérêts des actionnaires compte tenu de l'horizon à long terme requis pour réaliser les synergies et les objectifs de croissance communiqués au marché dans le cadre de l'opération OneWeb.

L'attribution exceptionnelle d'actions de performance interviendra après et sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2023 et présentera les caractéristiques suivantes :

- ▶ une attribution équivalent au maximum à 100% du bonus annuel cible ;
- ▶ soumis à des conditions de performance spécifiques et directement liées aux objectifs communiqués dans le cadre de l'opération OneWeb, appréciées à l'échéance de chaque tranche (voir détails ci-dessous) ;
- ▶ soumises à des conditions de présence, appréciées à l'échéance de chaque tranche (voir détails ci-dessous) ;
- ▶ soumises à certaines des mêmes caractéristiques que celles du plan d'intéressement à long terme : une attribution en valorisation IFRS, la même obligation de conservation et une interdiction stricte d'utiliser des instruments de couverture pour couvrir le risque lié aux actions de performance, cependant, contrairement au plan d'intéressement à long terme, aucune surperformance n'est possible.

Critères de performance, tranches et période d'acquisition

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a défini des conditions de performances spécifiques directement liées aux objectifs communiqués au marché dans le cadre de l'opération OneWeb. L'attribution cible des actions de performance sera divisée en 3 tranches dont les conditions de présence et de performance sont testées à l'issue de la période d'acquisition de la tranche concernée comme détaillé ci-dessous.

▶ **Tranche 1** (40% de l'attribution cible) avec la fin de la période d'acquisition le 30 juin 2024, l'acquisition définitive ayant lieu sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2024, et soumise aux conditions de performance suivantes :

- des objectifs factuels et mesurables relatifs aux premières étapes de mise en œuvre de l'opération (mise en œuvre de l'organisation combinée, premières étapes d'intégration informatique et progrès sur les objectifs de synergies) ;

▶ **Tranche 2** (30% de l'attribution cible) avec la fin de la période d'acquisition le 30 juin 2025, l'acquisition définitive ayant lieu sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, et soumise aux conditions de performance suivantes :

- des objectifs quantitatifs conformes aux perspectives publiées sur l'EBITDA moins les investissements « cash » et la croissance du chiffre d'affaires. De plus, un objectif factuel et mesurable relatif aux progrès dans le développement du plan de succession du Comité exécutif aligné sur la nouvelle organisation ;

▶ **Tranche 3** (30% de l'attribution cible) avec la fin de la période d'acquisition le 30 juin 2026, l'acquisition définitive ayant lieu sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2026, et soumise aux conditions de performance suivantes :

- des objectifs quantitatifs conformes aux perspectives publiées sur l'EBITDA moins les investissements « cash » et la croissance du chiffre d'affaires. De plus, un objectif factuel et mesurable relatif aux progrès dans le développement du plan de succession du Comité exécutif aligné sur la nouvelle organisation.

Pour chaque tranche, l'acquisition effective serait la suivante :

- ▶ 100 % en cas d'atteinte de l'objectif ;
- ▶ Si la performance est inférieure à l'objectif, un seuil est défini pour chaque indicateur ;
- ▶ 0 % si le niveau de réalisation est inférieur au seuil.

Engagement de non-concurrence

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier d'une indemnité équivalant à 50 % de leur salaire de base durant les 18 mois suivant la cessation des fonctions, en contrepartie de l'engagement de ne pas travailler directement ou indirectement pour tout opérateur de satellites de télécommunications.

Le versement de cette indemnité est exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Suite à un dialogue avec des actionnaires, le Conseil d'administration a introduit la possibilité de renoncer à cet engagement, à sa discrétion.

Éléments de rémunération et avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de ou postérieurement à la cessation des fonctions des dirigeants mandataires sociaux

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'une retraite supplémentaire de l'entreprise.

MODIFICATIONS PROPOSÉES À L'INDEMNITE DE DEPART DU DIRECTEUR GENERAL

Suite à un dialogue avec les actionnaires, le Conseil d'administration soumet à l'approbation des actionnaires la structure révisée suivante de la clause d'indemnité de départ afin d'introduire des conditions de performance :

En cas de départ forcé ou de démission contrainte (quelles que soient les circonstances, y compris mais sans s'y limiter, dans le cadre d'une fusion, d'une scission ou d'un changement de contrôle de la société au sens de l'article L. 2333 du Code de commerce), le Directeur général percevra une indemnité de départ équivalente à 18 mois de rémunération annuelle fixe et variable. Cette indemnité de départ ne sera pas due en cas de départ du Directeur Général de la Société de sa propre initiative ou en cas de faute grave ou lourde.

L'indemnité de départ est soumise à des conditions de performance liées à la réalisation des objectifs fixés et évalués annuellement par le Conseil d'administration au titre de la rémunération variable annuelle sur les trois exercices précédant le départ. Les critères d'attribution de la rémunération variable annuelle, approuvés chaque année par le Conseil d'administration, reposent sur des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques ambitieux, assortis de seuils de déclenchement. L'assiette de l'indemnité de départ sera multipliée par un coefficient égal à la moyenne des taux de réalisation des critères de performance relatifs à la rémunération variable annuelle constatés au cours des trois derniers exercices précédant la cessation de ses fonctions (ou depuis sa nomination en cas de départ intervenu au cours des trois premiers exercices).

En tout état de cause, conformément au Code Afep-Medef, le cumul de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence ne dépassera pas deux années de rémunération fixe et variable.