

**Précisions concernant la politique de rémunération (Chapitre 2.4.1 du DEU 2022-23)
comme modifié par l'Annex 1 de la Brochure de convocation de l'Assemblée générale des
actionnaires du 23 novembre 2023**

Précisions concernant les modifications proposées à la politique de rémunération

Bien que le conseil d'administration se réfère au positionnement de la société par rapport au marché pour assurer une structure de rémunération raisonnable, son principal objectif n'était pas de rapprocher la rémunération des dirigeants de la médiane, mais de reconnaître et de refléter les complexités, les responsabilités et l'importance stratégique d'assurer le succès de la stratégie de pivot des télécommunications pour l'avenir de la société (veuillez-vous référer à chaque section sur le salaire fixe annuel, la rémunération variable annuelle et la rémunération à long terme pour le positionnement pertinent par rapport aux 3 panels).

En résumé, le salaire fixe annuel du Directeur général est resté inchangée depuis 2016, la transaction OneWeb est l'un des moments les plus importants de l'histoire de la société avec les implications suivantes :

- par le biais de la combinaison, elle devient la seule société de satellites GEO-LEO combinée dans le monde ;
- elle 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 d'Elon Musk et Kuiper de Jeff Bezos, bien que cette dernière n'ait pas encore fait ses preuves ;
- elle est désormais doublement cotée sur Euronext Paris et sur le London Stock Exchange, ce qui accroît tant les exigences incombant à la Société en matière réglementaire et de gouvernance que les responsabilités des mandataires sociaux ;
- elle 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 % de son personnel, désormais plus international, nécessitant une approche nuancée de l'intégration ;
- elle a communiqué au marché des objectifs ambitieux en matière de croissance et de synergies dans le cadre de la transaction. Pour s'assurer qu'elle respecte ces engagements, il faudra une forte implication de l'équipe dirigeante ;
- elle a modifié son profil de manière significative vers une entreprise technologique en croissance, avec un risque d'exécution plus élevé ;
- le succès de la combinaison dépendra intrinsèquement du développement et de la mise en service des satellites LEO de 2^{ème} génération (en cours de définition) ;
- la société devra innover dans des domaines inexplorés avec des technologies qui n'ont pas encore été conçues.

Même en tenant compte de tout ce qui précède, 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 (détaillés ci-dessous).

Les explications qui précèdent s'appliquent également à la décision du Conseil d'administration de procéder à une attribution exceptionnelle d'actions conformément à la politique de rémunération en vigueur depuis de nombreuses années (voir la section de la politique de rémunération pour plus de détails).

Précisions concernant la section intitulée "Politique de positionnement sur le marché"

Compte tenu du nombre limité de sociétés comparables dans l'industrie des satellites en général, comparaison rendue d'autant plus complexe du fait de la création de la seule société de satellites à opérer dans l'espace GEO et LEO, le Conseil d'administration a utilisé trois panels de comparaison distincts pour tenter de positionner raisonnablement la structure de rémunération de la Société par rapport au marché. Comme les sociétés de satellites et technologiques ont tendance à être plus internationales par nature, le Conseil d'administration utilise également le panel français SBF120 pour tenter de positionner la comparaison dans un contexte plus français, ce qui réduit généralement la position inflationniste des panels plus internationaux.

La composition des 3 panels de comparaison référencés dans la section est la suivante :

1) Un panel des sociétés françaises du SBF 120 (hors services financiers) :

SBF120 PEER GROUP

ACCOR	BIC	DASSAULT AVIATION	FAURECIA	JCDECAUX	NEXANS	SAFRAN	SOMFY SA	UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD
AIR FRANCE KLM	BIOMERIEUX	DASSAULT SYSTEMES	FDJ	KERING	NEXITY	SAINT-GOBAIN	SOPRA STERIA GROUP	VALEO
AIR LIQUIDE	BOLLORE	DERICHEBOURG	FNAC DARTY	KLEPIERRE	ORANGE	SANOFI	SPIE	VALLOUREC
AIRBUS GROUP	BOUYGUES	EDENRED	GECINA	KORIAN	ORPEA	SARTORIUS STEDIM BIOTECH	STELLANTIS	VALNEVA SE
ALD	BUREAU VERITAS	EIFFAGE	GETLINK	LEGRAND	OVH	SCHNEIDER ELECTRIC	STMICROELECTRONICS	VEOLIA ENVIRONNEMENT
ALSTOM	CAPGEMINI	ELIOR	GTT	L'OREAL	PERNOD RICARD	SEB	TECHNIP ENERGIES	VERALLIA
ALTAREA	CARREFOUR	ELIS	HERMES INTERNATIONAL	LVMH	PLASTIC OMNIUM	SES	TELEPERFORMANCE	VINCI
ALTEN	CARMILA	ENGIE	ICADE	M6 METROPOLE TELEVISION	PUBLICIS	SES-IMAGOTAG	TF1	VIRBAC
APERAM	CASINO GUICHARD PERRACHON	ERAMET	IMERYS	MCPHY ENERGY	REMY COINTREAU	SODEXO	THALES	VIVENDI SE
ARCELORMITTAL	CGG	ESSILORLUXOTTICA	INTERPARFUMS	MERCIALYS	RENAULT	SOITEC	TOTALENERGIES	WORLDLINE
ARKEMA	COVIVIO	EUROAPI	IPSEN	MICHELIN	REXEL	SOLUTIONS 30	TRIGANO	
ATOS	DANONE	EUROFINS SCIENTIFIC	IPSOS	NEOEN	RUBIS	SOLVAY	UBISOFT	

2) Un panel sectoriel composé d'acteurs de l'industrie des satellites :

Airbus Defense and Space - Space System (France)	Echostar	SES	Telesat
Cellnex	Intelsat	Telenor	Viasat

3) Un panel international composé principalement de sociétés appartenant à l'industrie des technologies et des télécoms

BT Group Plc	Experian Plc	MFE B	Sky Limited	Viasat
Cellnex Echostar	Helios Towers Plc	Nokia	Telesat	Vodafone Group Plc
Centrica Plc	Inwit	Prosiebensat. 1 Media SE	The Sage Group Plc	
Echostar	ITV Plc	Proximus	Tim (Telecom Italia)	
Ericsson	KPN	RTL	United Internet Ag	

Détail de l'attribution du plan d'actions de performance du 5 novembre 2020

Le 5 novembre 2020, le Conseil d'administration a approuvé l'attribution d'un plan d'actions de performance pour les mandataires sociaux exécutifs du Groupe, sous conditions de performance et de présence sur les trois exercices suivants : 2020-21, 2021-22 et 2022-23.

Les objectifs de performance reposaient à hauteur de : i) 40% sur le chiffre d'affaires lié aux nouvelles activités (notamment de l'activité Connectivité) ; ii) 20% sur le cash-flow libre discrétionnaire ajusté (DFCF ajusté) ; iii) 20% sur un critère lié à la RSE (Pour ce plan, il s'agissait d'une augmentation de la mixité dans le Groupe qui se traduit par une augmentation de 0,5 point de la proportion de femmes au sein du Groupe sur la période. Cet objectif a été évalué par le Conseil d'administration en tenant compte de la proportion de femmes dans l'équipe de direction), et iv) 20 % sur un objectif de TSR relatif.

Le mandat de Michel Azibert en tant que Directeur général délégué a pris fin le 10 novembre 2022. Conformément à la politique de rémunération, en cas de départ avant la fin de la période d'acquisition du plan, le Conseil d'administration peut renoncer à la condition de présence et décider de maintenir les droits à actions de performance au *pro rata temporis*. Compte tenu de l'engagement remarquable de Michel Azibert dans le développement d'Eutelsat au cours de ses 11 années de service et de l'impact des décisions prises sous sa direction concernant le reste de la période d'acquisition du plan 2020 et compte tenu des conditions de performance exigeantes à satisfaire, le Conseil d'administration a décidé de maintenir le droit potentiel de Michel Azibert au *pro rata temporis* jusqu'à la fin de son mandat. En conséquence, son attribution initiale de 93 834 actions a été ajustée à 81 323 actions et est restée soumise aux conditions de performance.

Après examen des conditions de performance et sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration tenu le 27 juillet 2023 a décidé d'attribuer 33 343 actions à M. Azibert, ce qui représente un taux de réalisation de l'objectif de performance de 41 %. Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte, l'attribution des dernières actions se fera au plus tard le 1^{er} décembre 2023.

Compte tenu du critère de présence, aucune attribution ne sera faite à M. Belmer dans le cadre de ce plan.