

À la date du présent rapport, la Société n'a pas connaissance d'accord, de pacte entre actionnaires de la Société, ni de clause d'une convention prévoyant des conditions préférentielles de cession ou d'acquisition d'actions de la Société et portant sur au moins 0,5 % du capital ou des droits de vote de la Société.

Voir également section 7.1.2.

2.3.9.3 Conditions d'admission et de participation aux Assemblées générales des actionnaires

Les conditions de participation aux Assemblées générales sont fixées à l'article 21 des Statuts de la Société.

Conformément aux recommandations contenues dans le Code de Référence, les administrateurs participent aux AG.

Au 30 juin 2021, il n'existe pas au sein du Groupe d'actions de préférence ou d'actions à droit de vote double, les actionnaires n'ayant pas souhaité, lors de l'Assemblée générale du 7 novembre 2014, modifier les Statuts pour instituer le droit de vote double prévu à l'article L. 225-123 du Code de commerce. Les résolutions des Assemblées générales sont approuvées selon les conditions de majorité et de quorum prévues par la législation en vigueur.

2.3.9.4 Modification des Statuts de la Société

Les délibérations des Assemblées générales relatives à la modification des Statuts de la Société sont prises dans les conditions de majorité prévues par la loi.

2.4 INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

2.4.1 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 sera soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires du 4 novembre 2021.

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 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 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-III 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 rétribution (anciennement nommée 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 rétribution dont bénéficie le Président du Conseil d'administration est allouée selon les règles d'attribution définies par le Conseil d'administration, figurant dans le Règlement intérieur du Conseil. Ces règles d'attribution, qui sont applicables à l'ensemble des administrateurs, prévoient – pour le Président du Conseil – une part variable par réunion du Conseil d'administration ainsi qu'une part fixe annuelle spécifique.

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 seraient applicables.

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

2.4.1.3 Administrateurs

Le montant annuel maximal de rétribution alloué aux administrateurs, soit 985 000 euros, a été adopté lors de l'Assemblée générale du 8 novembre 2017. Les critères de répartition de cette enveloppe sont définis ci-après.

Les projets de résolutions arrêtés par le Conseil d'administration de la Société qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 4 novembre 2021 ne prévoient pas de modifier le montant de la rétribution des administrateurs.

Les règles de répartition de la rétribution des administrateurs telles que figurant dans le Règlement intérieur du Conseil d'administration 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 :

Conseil d'administration :

- ▶ part fixe annuelle de 15 000 euros par administrateur (augmentée à 30 000 euros pour le Vice-président et 175 000 euros pour le Président) ;
- ▶ complément annuel de 10 000 euros pour tout administrateur résidant hors de France ;
- ▶ part variable de 4 000 euros par administrateur et par réunion.

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) ;
- ▶ part variable de 3 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité.

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) ;
- ▶ part variable de 2 000 euros par membre du Comité et par réunion du Comité.

Comité des rémunérations :

- ▶ 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.

Les administrateurs peuvent recevoir une rétribution 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 rétribution raisonnable, selon décision du Conseil et soumise au régime des conventions réglementées.

La rétribution est versée une fois par an après la clôture de l'exercice financier. Conformément à l'article L. 22-10-III du Code de commerce, le versement de la rétribution 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 985 000 euros, la part variable serait réduite en proportion du dépassement de l'enveloppe de rétribution fixée par l'Assemblée générale, afin de rester dans les limites allouées à cette enveloppe.

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.

2.4.1.4 Directeur général et Directeur général délégué

Pour les détails sur le Directeur général et le Directeur général délégué et leurs mandats, voir sections 2.1.2 et 2.2.1.

Compte tenu des objectifs mentionnés précédemment, le Groupe a mis en place une politique globale de rémunération des mandataires sociaux exécutifs 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.	Deux catégories d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Objectifs quantitatifs : chiffre d'affaires des activités opérationnelles, cash-flow libre discrétionnaire ⁽¹⁾, charges opérationnelles totales ⁽²⁾ ; ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maximiser la création de valeur à moyen terme ; ▶ Aligner les intérêts des mandataires sociaux exécutifs 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, TSR ⁽³⁾ relatif, critère lié à la responsabilité sociétale de l'entreprise. 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	N/A	Néant.
Rémunération exceptionnelle	N/A	Commentaire : voir § « Rémunération exceptionnelle ».
Avantages en nature	N/A	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voiture de fonction avec chauffeur pour le Directeur général ; ▶ Voiture de fonction pour le Directeur général délégué.
Rétribution (jetons de présence)	Rémunérer les administrateurs.	Non applicable pour le Directeur général délégué. Les règles de répartition de rétribution 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 satellite.
Régime de retraite supplémentaire	N/A	Néant.
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé	N/A	Les mandataires sociaux exécutifs 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 1.5 « Indicateurs alternatifs de performance » de ce document.

(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).

À noter que :

- i. parmi les critères pris en compte pour l'établissement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs 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 mandataires sociaux exécutifs.

Politique de positionnement par rapport au marché

La compétitivité de la politique de rémunération est appréciée en premier lieu par rapport aux sociétés françaises de taille comparable (capitalisation boursière et chiffre d'affaires) et lorsque c'est pertinent par rapport aux sociétés mondiales comparables.

Positionnement par rapport au marché

Un ensemble de principes directeurs sont retenus afin d'évaluer la compétitivité de la politique de rémunération globale des mandataires sociaux exécutifs par rapport au marché en tenant compte des spécificités d'Eutelsat :

- ▶ la dimension à long terme de la rémunération est en ligne avec les entreprises comparables pour mettre l'accent sur les objectifs à long terme pour améliorer l'alignement avec l'intérêt des actionnaires ;
- ▶ le positionnement relatif visé en matière de rémunération en espèces : salaire de base se situant autour de la médiane, rémunération en espèces totale se situant également autour de la médiane.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux exécutifs 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.

Conformément au Code de gouvernance de référence de la Société, le Conseil d'administration a décidé que l'évolution de la rémunération fixe annuelle du Directeur général ne pourrait faire l'objet de révision qu'à intervalle de temps relativement long.

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 mandataires sociaux exécutifs, l'opportunité d'une révision de leur rémunération annuelle fixe sera appréciée annuellement 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.

Afin de lever toute ambiguïté, il est précisé que les rémunérations fixes annuelles indiquées ci-dessous s'appliquent à l'exercice 2021-22 :

- ▶ 650 000 euros pour le Directeur général ;
- ▶ 363 384 euros pour le Directeur général délégué (Michel Azibert).

À noter que ces montants sont inchangés par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 5 novembre 2020 et par celle du 7 novembre 2019.

Politique de 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.

Chaque année, durant le premier trimestre de l'exercice, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, confirme ou détermine ces objectifs, leur pondération et les niveaux de performance associés :

- ▶ seuil de déclenchement en deçà 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.

Présentation détaillée des caractéristiques par mandataire social exécutif

Ces paramètres sont fixés par le Conseil d'administration durant le premier trimestre de l'année considérée. 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 le Directeur général et le Directeur général délégué :

(en pourcentage de la rémunération fixe)	Rodolphe Belmer	Michel Azibert
OBJECTIFS QUANTITATIFS AU NIVEAU GROUPE	70 %	70 %
Croissance du chiffre d'affaires des activités opérationnelles ⁽¹⁾	24,5 %	24,5 %
Cash-flow libre discrétionnaire	28 %	28 %
Charges opérationnelles totales ⁽²⁾	17,5 %	17,5 %
OBJECTIFS QUALITATIFS	30 %	35 %
Dont responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	10 %	10 %
Dont autres objectifs qualitatifs	20 %	25 %
TOTAL	100 %	105 %

(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 la section 3 du présent document. La croissance du chiffre d'affaires des activités opérationnelles est calculée à périmètre et taux de change constants.

(2) Hors provision pour créances douteuses.

À noter que ces indicateurs et leurs poids respectifs sont inchangés par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 5 novembre 2020.

Modalités de calcul des objectifs quantitatifs (seuils et plafonds)

La part variable annuelle est payée à hauteur de :

- ▶ 140 % en cas de surperformance de l'objectif cible (la fourchette haute des objectifs financiers communiqués pour le chiffre d'affaires des activités opérationnelles) ;
- ▶ 100 % en cas d'atteinte de l'objectif cible, qui est :
 - le point médian entre le point haut et le point bas des objectifs financiers communiqués pour le chiffre d'affaires des activités opérationnelles,
 - le budget pour le cash-flow libre discrétionnaire et les charges opérationnelles totales
- ▶ en cas d'atteinte inférieure à l'objectif cible, un niveau plancher est défini comme suit pour chaque indicateur :
 - pour le chiffre d'affaires des activités opérationnelles, le point bas des objectifs financiers communiqués, auquel cas la part variable annuelle est payée à hauteur de 80 % pour ce critère,
 - pour le cash-flow libre discrétionnaire et les charges opérationnelles totales, un niveau défini par rapport au budget, auquel cas la part variable annuelle est payée à hauteur de 50 % pour ces critères ;
- ▶ 0 % en cas de niveau de réalisation inférieur à ce niveau plancher.

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

À noter qu'il n'y a pas de changement de modalités par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 5 novembre 2020.

Objectifs qualitatifs

Ces paramètres sont fixés par le Conseil d'administration durant le premier trimestre de 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 managériaux 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.

Les objectifs qualitatifs incluent au moins un critère lié à la RSE (responsabilité sociétale et environnementale) de l'entreprise. À noter que pour l'exercice 2021-22, le poids du critère RSE a été accru et représente désormais un tiers du poids des objectifs qualitatifs pour le Directeur général et 29 % pour le Directeur général délégué (contre 20 % pour l'exercice 2020-21 pour le Directeur général et 0 % pour le Directeur général délégué) ceci afin de prendre en compte l'importance croissante du développement responsable pour les attentes de l'ensemble des parties prenantes et de renforcer cette dimension dans la rémunération du Directeur général. Il est également précisé que pour l'exercice 2021-22 ces objectifs RSE portent sur l'égalité hommes-femmes, sur la réduction de la fracture numérique et sur le programme anti-corruption.

Maximum

Il est précisé que compte tenu des éléments précédents, le montant de la rémunération variable annuelle ne pourra dépasser 132 % de la rémunération fixe pour Rodolphe Belmer (compte tenu d'une possibilité de paiement pouvant aller jusqu'à 140 % en

cas de surperformance sur les 70 % correspondant aux objectifs quantitatifs et sur les 10 % d'objectifs qualitatifs liés à la RSE, les objectifs qualitatifs non-RSE étant capés à 100 %) et 137 % pour Michel Azibert (compte tenu d'une possibilité de paiement de 140 % en cas de surperformance sur les 70 % correspondant aux objectifs quantitatifs et sur les 10 % d'objectifs qualitatifs liés à la RSE, les objectifs qualitatifs non-RSE étant capés à 100 %).

Condition de versement

Conformément à l'article L. 22-10-34-II du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020-21 à verser au cours de l'exercice 2021-22 (dans le mois qui suit son approbation), sera conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire du 4 novembre 2021.

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 clefs de l'entreprise, est particulièrement adapté aux fonctions de mandataires exécutifs 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 clefs 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 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 figures sont possibles : soit un versement en numéraire en fonction de la valeur de l'action Eutelsat Communications à cette date, soit une livraison d'actions.

Obligation de conservation

Dans le cas d'une attribution d'actions de performance, les mandataires sociaux exécutifs 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.

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 %. Le chiffre d'affaires lié aux nouvelles activités inclut notamment le chiffre d'affaires des activités de Connectivité

en lien avec le deuxième axe du plan stratégique du Groupe, dont l'horizon devient plus proche, et qui prévoit un retour à la croissance notamment en saisissant les opportunités de long terme notamment dans le Haut Débit Fixe et dans la Connectivité Mobile ;

- ▶ au cash-flow libre discrétionnaire (DFCF), pour 20 % ;
- ▶ à un critère lié à la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) reposant sur un objectif quantitatif, pour 20 %. Il est rappelé à titre d'information qu'un critère lié à la RSE avait été introduit pour la première fois dans la politique approuvée par l'Assemblée générale du 7 novembre 2019 afin de prendre en compte l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et de s'inscrire dans une logique de développement responsable.

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 ⁽¹⁾ 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.

La sélection des valeurs a été faite avec la logique suivante :

- ▶ des opérateurs de satellites, qui sont les comparables les plus proches. Compte tenu du nombre limité d'opérateurs de satellites cotés en Bourse, n'ont été retenus que SES et ViaSat. Intelsat n'a pas été retenu car actuellement dans un processus de « Chapter 11 » ;
- ▶ des opérateurs de télévision. Pour mémoire, le Broadcast, activité dans laquelle les opérateurs de télévision sont les principaux clients du Groupe, représente plus de 60 % du chiffre d'affaires du Groupe. Sont retenus à ce titre RTL, TF1, Pro Sieben Sat, Mediaset et ITV ;
- ▶ des opérateurs Telecom européens. Les activités non-broadcast du Groupe consistent notamment à fournir de la connectivité ou de l'accès Internet à des particuliers, des entreprises, des gouvernements. Les opérateurs télécom 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 Iliad, BT, KPN, United Internet, Proximus et Telecom Italia ;
- ▶ 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, des cycles longs et de la visibilité. Sont retenus à ce titre Cellnex et Inwitt.

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 par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 5 novembre 2020.

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 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 mandataires sociaux exécutifs ne pourra pas excéder un pourcentage de leur rémunération annuelle fixe. Ce pourcentage est de :

- ▶ 162,5 % pour le Directeur général (cible correspondant à 125 % de son salaire brut avec possibilité de pourcentage d'acquisition de 130 % en cas de surperformance) ;
- ▶ 208 % pour le Directeur général délégué (cible correspondant à 160 % de son salaire brut avec possibilité de pourcentage d'acquisition de 130 % en cas de surperformance).

À noter qu'il n'y a pas de changement par rapport à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 5 novembre 2020.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration a retenu le principe selon lequel les mandataires sociaux exécutifs 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 mandataire social exécutif 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 mandataire social afin de compenser le nouveau mandataire social exécutif de la perte de la rémunération variable liée à son départ de son précédent employeur.

Engagement de non-concurrence

Les mandataires sociaux exécutifs 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 satellite.

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.

(1) Le panel de sociétés comparables pour le TSR est désormais composé des sociétés suivantes : concurrents satellite (SES et ViaSat), opérateurs de télévision payante (RTL, TF1, Pro Sieben Sat, Mediaset et ITV), opérateurs Telecom européens (Iliad, BT, KPN, United Internet, Proximus et Telecom Italia), et infrastructure Telecom (Cellnex et Inwitt).

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

Les mandataires sociaux du Groupe ne bénéficient ni d'une retraite supplémentaire de l'entreprise, ni d'une indemnité de fin de mandat.

► Contrat de travail et retraites (Tableau n° 10 – Recommandation AMF)

Mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
DOMINIQUE D'HINNIN Président du Conseil d'administration (depuis le 8 novembre 2017) Date de début de mandat : 8 novembre 2017 Échéance mandat : Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2021		X ⁽¹⁾		X		X		X
RODOLPHE BELMER Directeur général (depuis le 1^{er} mars 2016) Directeur général délégué (du 1 ^{er} décembre 2015 au 1 ^{er} mars 2016)		X ⁽²⁾		X		X		X ⁽³⁾
MICHEL AZIBERT Directeur général délégué Date début de mandat : 5 septembre 2011		X ⁽⁴⁾		X		X		X ⁽³⁾

(1) Dominique D'Hinnin n'a de contrat de travail dans aucune des sociétés du Groupe Eutelsat.

(2) Rodolphe Belmer n'a de contrat de travail dans aucune des sociétés du Groupe Eutelsat.

(3) En cas de fin de mandat, il est prévu un engagement de non-concurrence, rémunéré par le versement sur 18 mois de 50 % de la rémunération fixe. Cet engagement ne s'applique pas à Michel Azibert dont la date de début de mandat précède la mise en place de cette politique.

(4) Michel Azibert n'a de contrat de travail dans aucune des sociétés du Groupe Eutelsat.

2.4.2 Informations sur les rémunérations en application de l'article L. 22-10-34-II du Code de commerce (vote ex-post)

En application de l'article L. 22.10-34-II du Code de commerce, seront soumis au vote de l'Assemblée générale, les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-8-II du Code de commerce comprenant les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice au Président du Conseil d'administration, Directeur général et Directeurs généraux délégués.

2.4.2.1 Rémunération totale des mandataires sociaux

Il est rappelé que :

- la politique de rémunération est décrite dans la section précédente ;
- la rémunération des mandataires sociaux versée ou attribuée au titre de l'exercice écoulé est détaillée dans la section 2.4.3.