

Information sur les conditions financières du départ de Mme Eva Berneke (directrice générale d'Eutelsat Communications jusqu'au 31 mai 2025) et information relative aux éléments de rémunération de M. Jean-François Fallacher (directeur général d'Eutelsat Communications à compter du 1^{er} juin 2025)

Par un communiqué de presse en date du 5 mai 2025, Eutelsat Communications (la « **Société** ») a annoncé que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et de la gouvernance, a nommé M. Jean-François Fallacher en qualité de nouveau directeur général de la Société, en remplacement de Mme Eva Berneke à compter du 1^{er} juin 2025.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Comité des rémunérations, a acté des conditions financières du départ de Mme Eva Berneke de ses fonctions de directrice générale et des éléments de rémunération applicables au nouveau directeur général, qui seront soumis à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires.

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF, la Société publie les décisions prises par le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Comité des rémunérations, relatifs aux conditions financières de la cessation des fonctions de directrice générale de Mme Eva Berneke à compter du 31 mai 2025 et à la politique de rémunération applicable à M. Jean-François Fallacher en sa qualité de nouveau directeur général qui sera soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025.

Information sur les conditions financières du départ d'Eva Berneke (directrice générale d'Eutelsat Communications jusqu'au 31 mai 2025)

Il est précisé que la cessation des fonctions de Mme Eva Berneke constitue un cas de démission forcée au sens de la politique de rémunération du directeur général présentée dans le Document d'enregistrement universel 2024 et approuvée par 89% des actionnaires lors de l'assemblée générale des actionnaires du 21 novembre 2024 (la « **Politique de Rémunération** »).

Rémunération fixe

La rémunération fixe de 950.000 euros sera versée au prorata de sa présence au sein de la Société pendant l'exercice 2024-2025.

Rémunération variable

La rémunération variable cible de Mme Eva Berneke est fixée à 950.000 euros pour l'exercice 2024-2025, représentant 100% de sa rémunération fixe (la rémunération variable pouvant atteindre 142,5% en cas de surperformance).

Le Conseil d'administration a pris acte du droit de Mme Eva Berneke de conserver sa rémunération variable pour l'exercice 2024-2025, au pro rata, jusqu'à la date de prise d'effet de son départ.

L'atteinte des conditions de performance liées à la rémunération variable annuelle pour l'exercice 2024-2025 sera appréciée par le Conseil d'administration sur la base des résultats de l'exercice, la rémunération variable de Mme Eva Berneke étant alors calculée au *pro rata* de sa présence au sein de la Société pendant l'exercice 2024-2025.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement à Mme Eva Berneke de sa rémunération variable au titre de l'exercice 2024-2025 reste conditionné à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025.

Rémunération variable à long terme (actions de performance)

Il a été attribué à Mme Eva Berneke des actions de performance non encore acquises au titre des plans approuvés par le Conseil d'administration les (i) 10 novembre 2022, (ii) 23 novembre 2023 et (iii) 21 novembre 2024, avec, pour chaque plan, une période d'acquisition de trois ans. Les attributions des plans des (i) 10 novembre 2022 et (ii) 23 novembre 2023 ont été approuvées par les dernières assemblées générales lors du vote sur les rémunérations attribuées aux dirigeants sociaux.

L'acquisition définitive des actions de performance est conditionnée à l'atteinte de conditions de performance et à la présence de Mme Eva Berneke au sein de la Société. Conformément à la Politique de Rémunération, en cas de départ du bénéficiaire avant la fin de la période d'acquisition, le Conseil d'administration peut 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.

Compte tenu de la contribution de Mme Eva Berneke au développement d'Eutelsat, de la proximité avec la fin de la période d'appréciation des conditions de performance et de la nécessité d'assurer une transition fluide avec le nouveau directeur général de la Société, le Conseil d'administration a décidé de lever la condition de présence prévue au plan d'attribution d'action de performance du 10 novembre 2022.

Il est précisé que le nombre d'actions acquises sera déterminé *pro rata temporis*, avec un ratio de 30/36, et que l'acquisition définitive reste soumise à l'atteinte des conditions de performance qui sera appréciée à la fin de la période d'acquisition (i.e., novembre 2025).

L'acquisition définitive de ces actions reste conditionnée à l'approbation de l'assemblée générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

Mme Eva Berneke perdra ses droits sur les actions de performance attribuées au titre du plan du 23 novembre 2023 et du plan du 21 novembre 2024.

Rémunération exceptionnelle

Il a été attribué à Mme Eva Berneke, le 23 novembre 2023, une rémunération exceptionnelle sous la forme d'attribution gratuite d'actions de performance en trois tranches annuelles représentant respectivement 40%, 30% et 30% de la rémunération variable cible applicable à la date de l'attribution, avec une condition de présence et des conditions de performance appréciées à chaque date d'acquisition.

La tranche 1 a été acquise par Mme Eva Berneke le 30 juin 2024, à hauteur de 80% et l'assemblée générale statuant sur les comptes clos le 30 juin 2024 a approuvé cette attribution.

La condition de présence attachée aux tranches 2 et 3, devant être appréciée respectivement le 30 juin 2025 et le 30 juin 2026, ne sera pas satisfaite.

Compte tenu de la contribution de Mme Eva Berneke au développement d'Eutelsat, de la proximité avec la fin de la période d'acquisition et de la nécessité d'assurer une transition fluide avec le nouveau directeur général de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve d'approbation par la prochaine assemblée générale, de lever la condition de présence prévue pour la tranche 2 uniquement.

Il est précisé que le nombre d'actions acquises sera déterminé *pro rata temporis*, avec un ratio de 23/24, et que l'acquisition définitive reste soumise à l'atteinte des conditions de performance, appréciée à la fin de la période d'acquisition (i.e., juin 2025).

L'acquisition définitive de ces actions et la levée de la condition de présence applicable à la tranche 2 restent conditionnées à l'approbation de l'assemblée générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

Mme Eva Berneke perdra ses droits aux actions attribuées au titre de la tranche 3.

Indemnité de départ

Conformément à la Politique de Rémunération, le Conseil d'administration a pris acte du droit de Mme Eva Berneke de recevoir une indemnité de départ égale à 18 mois de rémunération fixe et variable perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ, multipliée par la moyenne des taux d'atteinte des objectifs fixés pour la rémunération variable annuelle constatés au cours des exercices 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024.

Mme Eva Berneke ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant son départ, 1.971.840 euros et la moyenne des taux d'atteinte des objectifs visée ci-dessus étant égale à 115,1%, elle percevra, sous condition d'approbation par l'assemblée générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, une indemnité de départ d'un montant brut de 3.404.382 euros.

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration a décidé de renoncer à l'engagement de non-concurrence. En conséquence, Mme Eva Berneke ne percevra aucune indemnité de non-concurrence.

Retraite supplémentaire

Mme Eva Berneke ne bénéficiera d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Information relative aux éléments de rémunération de Monsieur Jean-François Fallacher (directeur général d'Eutelsat Communications à compter du 1er juin 2025)

Les éléments de la politique de rémunération applicables au nouveau directeur général, tels que présentés ci-dessous, sont conditionnés à l'approbation de l'assemblée générale devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025.

Rémunération fixe

Conformément à la Politique de Rémunération, la rémunération fixe brute annuelle de M. Jean-François Fallacher est fixée à 950.000 euros, elle sera versée en douze mensualités.

Pour l'exercice 2024-2025, la rémunération fixe de M. Jean-François Fallacher sera calculée sur une base *pro rata temporis*.

Rémunération variable

Conformément à la Politique de Rémunération, la rémunération variable de M. Jean-François Fallacher atteindra 100% de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte des objectifs de performance quantitatifs et qualitatifs déterminés chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations.

Cette part variable pourra atteindre 142,5% de la rémunération fixe annuelle, en cas de dépassement de ces objectifs.

Au titre de l'exercice 2024-2025, la rémunération variable de M. Jean-François Fallacher sera calculée *pro rata temporis* pour la période d'exercice du mandat.

Il est précisé que la rémunération variable sera mesurée au regard des objectifs fixés par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2024-2025 pour la précédente directrice générale, étant précisé que les objectifs qualitatifs, représentant 15% de la rémunération variable cible, seront réputés être atteints à 100%.

Rémunération variable à long terme (actions de performance)

Conformément à la Politique de Rémunération, chaque année à compter de l'exercice 2025-2026, la Société attribuera à M. Jean-François Fallacher des actions de performance émises par la Société à hauteur d'un montant représentant 140% de la rémunération fixe annuelle, assorties d'une période d'acquisition de 3 ans, soumises à une condition de présence appréciée à la date d'acquisition et à des conditions de performance qui seront déterminées chaque année par le Conseil d'administration, sur proposition du management et sur recommandation du Comité des rémunérations. Il est précisé qu'en cas de surperformance, le pourcentage d'attribution définitif pourra atteindre un montant représentant jusqu'à 182% de la rémunération fixe annuelle.

M. Jean-François Fallacher ne bénéficiera, au cours de l'exercice 2024-2025, d'aucune attribution d'actions de performance au titre d'un plan d'intéressement à long terme.

Rémunération exceptionnelle

La Politique de Rémunération prévoit qu'une rémunération exceptionnelle peut être justifiée dans le cas et dans le cadre de l'arrivée d'un nouveau dirigeant mandataire social, afin de le compenser de la perte de la rémunération variable liée à son départ de son précédent emploi.

Afin d'indemniser M. Jean-François Fallacher de la perte sa rémunération variable à long terme résultant du départ de son précédent emploi, le Conseil d'administration a décidé de lui attribuer 300.000 actions de performance de la Société assorties d'une période d'acquisition de trois années, soumises à une condition de présence d'une année et à des conditions de performance qui seront déterminées par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations. Aucune action ne sera acquise à M. Jean-François Fallacher en cas de départ de sa propre initiative avant l'issue de la période d'acquisition de trois ans ou en cas de départ consécutif à une faute grave ou lourde avant cette date.

Cette attribution sera conditionnée à l'approbation par l'assemblée générale devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, conformément à l'article L. 22-10-30 II du Code de commerce.

Protection retraite

M. Jean-François Fallacher bénéficiera du régime de retraite groupe mis en place par la Société.

Indemnité de départ

En cas de révocation ou de démission forcée ou de non-renouvellement à l'échéance du mandat (quelles qu'en soient les circonstances, y compris notamment en cas de fusion ou de scission, ou en cas de changement de contrôle de la Société au sens des dispositions de l'article L. 233-3 du Code de commerce), M. Jean-François Fallacher bénéficiera d'une indemnité de départ égale à dix-huit mois de rémunération (fixe et variable cible, à l'exclusion de toute rémunération variable de long-terme ou exceptionnelle), calculée sur la base de la rémunération annuelle (fixe et variable cible) à la date de cessation des fonctions.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de départ à son initiative ou en cas de faute grave ou lourde.

Le versement de cette indemnité est conditionné à l'obtention par M. Jean-François Fallacher d'au moins une rémunération variable annuelle au titre de l'un des trois derniers exercices précédant son départ.

La partie correspondant à la rémunération variable cible sera multipliée par un coefficient égal à la moyenne des taux de réalisation des critères de performance relatifs à la rémunération variable annuelle enregistrés sur les trois derniers exercices précédant la cessation des fonctions (ou depuis la nomination, si le départ a lieu au cours des trois premiers exercices).

Le total de cette indemnité et la somme due, le cas échéant, en contrepartie de l'engagement de non-concurrence ne pourra pas excéder deux ans de rémunération (fixe et variable), calculé sur la base de la rémunération annuelle (fixe et variable) perçue ou acquise au titre des douze derniers mois précédant la cessation des fonctions.

Indemnité de non-concurrence et engagement de non-débauchage

M. Jean-François Fallacher sera tenu par un engagement de non-concurrence et de non-débauchage pendant une durée de 18 mois suivant la fin de son mandat, lui interdisant de travailler directement ou indirectement pour un opérateur de satellites de télécommunication ou un revendeur de services de télécommunication via satellite et de débaucher des salariés ou mandataires sociaux du groupe.

L'indemnité de non-concurrence sera égale, pour une durée de 18 mois, à un montant mensuel de 50% de la rémunération fixe mensuelle.

Le Conseil d'administration pourra renoncer à la mise en œuvre de cet engagement de non-concurrence à la fin du mandat, auquel cas aucune compensation ne sera due mais M. Jean-François Fallacher restera tenu par l'engagement de non-débauchage.

Avantage de toutes natures

M. Jean-François Fallacher bénéficiera d'une voiture de fonction de la Société selon les règles en vigueur chez Eutelsat.

M. Jean-François Fallacher et sa famille seront couverts par les régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein du groupe. Il bénéficiera également de l'assurance vie groupe contractée par la Société.

M. Jean-François Fallacher bénéficiera d'une aide en matière de fiscalité internationale pour la durée de son mandat et dans la limite d'un montant de 10.000€ par an.

Autres

Il est envisagé que le Conseil d'administration coopte ou propose à l'assemblée générale des actionnaires la nomination de M. Jean-François Fallacher en qualité d'administrateur de la Société.

M. Jean-François Fallacher ne recevra aucune compensation au titre de ses fonctions d'administrateur de la Société (ou de toutes autres fonctions qu'il détiendrait au sein du groupe) pendant la durée de son mandat de directeur général.