

**Précisions concernant le politique de rémunération publiée
dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2021-2022**

En complément des informations sur les objectifs de la rémunération variable annuelle quantitatifs RSE qui figure à la p. 62 du DEU 2021-2022 :

Modalités de calcul des objectifs quantitatifs RSE (seuils et plafonds)

La part variable annuelle pour les critères RSE est payée à hauteur de :

- 140 % en cas de surperformance de l'objectif cible (nécessairement une progression de la cible de l'année précédente) ;
- 100 % en cas d'atteinte de l'objectif cible (en général, une progression de la cible de l'année précédente sauf dans le cas où le maintien du même niveau de performance passée est en soi exigeant) ;
- en cas d'atteinte inférieure à l'objectif cible, un niveau plancher est défini pour chaque indicateur auquel cas la part variable annuelle est payée à hauteur de 80 % ;
- 0 % en cas de niveau de réalisation inférieur à ce niveau plancher.

Objectifs quantitatif RSE

Les objectifs quantitatifs RSE de la politique de rémunération pour l'exercice 2022-23 portent sur les sujets suivants :

- 40% sur la satisfaction des employés à travers l'enquête « Great Place to Work » avec une cible qui reflète une amélioration des résultats de l'enquête dans la moyenne des performances des sociétés qui cherchent activement à améliorer cet indicateur et une surperformance dans le cas d'un résultat « inhabituel et extrêmement performant » selon le label. Une partie mineure de l'objectif intègre également le taux de participation au sondage permettant de mesurer l'indicateur ;
- 30% sur la réduction de la fracture numérique avec les indicateurs de seuil, cible et surperformance multipliés par deux par rapport à l'exercice précédent ;
- 30% sur le programme anticorruption : taux de participation des populations particulièrement exposées à la formation anti-corruption avec un seuil à 75%, une cible à 90% et une surperformance à 100% ainsi qu'une réduction du nombre d'agents commerciaux.

En complément des informations sur Plan d’attribution d’actions de performance du 4 novembre 2021 qui figure à la p. 80 du DEU 2021-2022 (ainsi que le plan d’attribution d’actions de performance du 20 janvier 2022 p. 81) :

Modalités de calcul des objectifs (seuils et plafonds)

- 130 % en cas de surperformance de l’objectif cible ;
- 100 % en cas d’atteinte de l’objectif cible ;
- en cas d’atteinte inférieure à l’objectif cible, un niveau plancher est défini pour chaque indicateur auquel cas la part variable annuelle est payée à hauteur de 60 % pour les critères chiffre d’affaires des nouvelles activités et cash-flow libre discrétionnaire et à hauteur de 80 % pour les critères RSE ;
- 0 % en cas de niveau de réalisation inférieur à ce niveau plancher.

Détail sur les objectifs RSE

- 6.66 % portant sur la notation extra-financière avec une progression de la notation pour le seuil, la cible et la surperformance ;
- 6.66 % sur la certification de téléports ;
- 6.67 % sur le taux de féminisation des talents à fort potentiel avec un maintien du taux pour le seuil et une progression pour la cible et la surperformance. Cet objectif est très exigeant compte tenu de la faible féminisation du secteur de la tech et de la taille d’Eutelsat.

Engagement de non-concurrence

Il est rappelé que les explications sur l’engagement de non-concurrence applicable à Rodolphe Belmer, qui ne prévoyait pas la faculté pour le Conseil d’administration d’y renoncer au moment du départ du dirigeant, figuraient dans le DEU de 2016 à 2021 (cf. en dernier lieu, p. 44 du DEU 2020-2021 https://www.eutelsat.com/files/PDF/investors/2020-21/URD_Eutelsat_2021_UK.pdf).

Cette explication a été supprimée de la politique 2022, dès lors que l’engagement de non-concurrence applicable à Eva Berneke intègre la faculté pour le Conseil d’administration d’y renoncer au moment du départ du dirigeant (cf. p. 68 du DEU 2021-2022).

En complément des informations sur les éléments de rémunération et avantages dus ou susceptibles d’être dus à raison de ou postérieurement à la cessation des fonctions des mandataires sociaux qui figurent à la page 64 du DEU 2021-2022 :

Les circonstances existant au moment de la conclusion de cet engagement et qui ont présidé à sa structuration n’étant, a priori, plus d’actualité, le Conseil d’administration et le Comité des rémunérations s’engagent, compte tenu des recommandations du code Afep-Medef, à rediscuter la clause relative au départ du dirigeant notamment pour la compléter le cas échéant au regard des recommandations du Code Afep-Medef.