

## 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 à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle appelée à approuver les comptes de l'exercice financier clos le 30 juin 2024. Il convient de se référer à l'avis de convocation de l'Assemblée générale des actionnaires pour un aperçu complet de la politique de rémunération.

#### 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-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 favorable 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 nommés 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 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 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 rémunération d'administrateur alloué aux administrateurs, soit 1 690 000 euros, a été adopté lors de l'Assemblée générale du 23 novembre 2023. 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 :

##### Conseil d'administration :

- part fixe annuelle de 25 000 euros par administrateur (augmentée à 30 000 euros pour le Vice-président et 260 000 euros pour le Président) ;
- complément annuel de 10 000 euros pour tout administrateur résidant hors de France (au prorata de l'assiduité physique) ;
- part variable de 4 000 euros par administrateur pour chaque réunion du Conseil d'administration à laquelle il a assisté.

##### 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 pour chaque réunion du Comité à laquelle le membre a assisté.

##### 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 pour chaque réunion du Comité à laquelle le membre a assisté.

**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 pour chaque réunion du Comité à laquelle le membre a assisté.

**Comité RSE :**

- 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 pour chaque réunion du Comité à laquelle le membre a assisté.

**Comité stratégique (nouveau comité) :**

- Dans le cadre du rapprochement avec OneWeb, un nouveau Comité stratégique a vu le jour (voir section 2.1). Sa structure de rémunération est 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 pour chaque réunion du Comité à laquelle le membre a assisté.

**Comité ad hoc :**

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

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 (jetons de présence) 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.

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 Dirigeants mandataires sociaux

Pour les détails sur les dirigeants mandataires sociaux 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 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 sont atteints et inciter au dépassement des objectifs internes pour l'exercice.	Trois catégories d'objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Objectifs quantitatifs financiers : chiffre d'affaires des activités opérationnelles, chiffre d'affaires du service LEO, EBITDA ajusté, Ratio d'endettement net par rapport à l'EBITDA ajusté, charges opérationnelles totales <sup>(1)</sup>, créances douteuses ;</li> <li>▸ Objectifs RSE quantifiables et mesurables ;</li> <li>▸ Objectifs qualitatifs : objectifs spécifiques liés à la feuille de route stratégique.</li> </ul> Voir section « Politique de rémunération variable ».
Rémunération variable pluriannuelle	N/A	Néant.
Rémunération à long terme (plan d'intéressement 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 activités de connectivité, EBITDA ajusté, CAPEX <sup>(2)</sup> , TSR <sup>(3)</sup> relatif, critères liés à la responsabilité sociale 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	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 dans les six mois suivant un changement de contrôle (sauf en cas de faute lourde ou intentionnelle). Rémunération soumise 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"> <li>▸ Voiture de fonction avec ou sans chauffeur pour le Directeur général ;</li> <li>▸ Voiture de fonction pour le Directeur général délégué.</li> </ul>
Rémunération d'administrateur (jetons de présence)	Rémunérer les administrateurs.	Pour le Directeur général : Les règles régissant la répartition de la rémunération d'administrateur (jetons de présence) 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) Hors provision pour créances douteuses et coût des marchandises vendues.

(2) Voir ci-après pour la définition complète.

(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 (i.e. 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 mandataires sociaux exécutifs.

## Politique de positionnement par rapport au marché

Le caractère compétitif de la politique de rémunération est évalué en référence à trois différents panels d'entreprises : i) un panel d'entreprises du marché français comprenant les sociétés du SBF 120 (hors services financiers), ii) un panel composé d'acteurs de l'industrie des satellites, iii) un panel international composé principalement de sociétés appartenant au secteur des technologies et des télécommunications au sens large, et dont l'envergure en termes de connectivité globale et de technologie correspond à celle d'Eutelsat Group.

### Positionnement par rapport au marché

Un ensemble de principes directeurs a été retenu afin d'évaluer la compétitivité de la politique de rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux 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 : le salaire de base et la rémunération totale en espèces se situent généralement autour de la médiane.

### 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 accent mis sur la rémunération à long terme pour assurer un alignement complet avec la politique 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 intervalles de temps relativement longs. Ainsi, c'est en 2023 qu'a eu lieu la dernière révision de la rémunération fixe du Directeur général.

La rémunération fixe annuelle du Directeur général est fixée à 950 000 euros.

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 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.

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<sup>(1)</sup>.

## 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.

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

### Présentation détaillée des critères de rémunération applicables aux dirigeants mandataires sociaux

Les critères sont fixés par le Conseil d'administration durant le premier trimestre de l'année concernée. 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 :

<i>(en pourcentage de la rémunération fixe)</i>	<b>Mandataire social</b>
<b>OBJECTIFS QUANTITATIFS FINANCIERS AU NIVEAU GROUPE</b>	<b>70 %</b>
Chiffre d'affaires des activités opérationnelles <sup>(1)</sup>	14 %
Chiffre d'affaires service LEO (M€) <sup>(2)</sup>	14 %
EBITDA (M€)	14 %
Ratio d'endettement net par rapport à l'EBITDA ajusté (x)	7 %
Charges opérationnelles totales <sup>(3)</sup>	17,5 %
Créances douteuses	3,5 %
<b>OBJECTIFS QUANTITATIFS RSE</b>	<b>15 %</b>
<b>OBJECTIFS QUALITATIFS</b>	<b>15 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

(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.

(2) Le chiffre d'affaires service LEO comprend toutes les ventes de capacité, y compris les services gérés (par opposition au chiffre d'affaires provenant de la vente de terminaux d'utilisateurs).

(3) Hors provision pour créances douteuses et coût des marchandises vendues.

L'évolution proposée des indicateurs clés de performance par rapport à la précédente politique de rémunération variable traduit :

- ▶ le **rééquilibrage des activités en faveur de la connectivité LEO** depuis le rapprochement avec OneWeb, et une forte incitation à la sécurisation des revenus des services dans le cadre de la montée en puissance des activités de connectivité LEO ;
- ▶ un **meilleur alignement** avec les intérêts des parties prenantes externes grâce à l'inclusion des indicateurs que sont l'EBITDA et le ratio d'endettement net par rapport à l'EBITDA ajusté.

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

La part financière quantitative serait 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 niveau seuil est défini par rapport au budget pour chaque indicateur, avec une acquisition pour ce critère de 50 % ;
- ▶ 0 % si le niveau atteint est inférieur à ce seuil prédéfini par le Conseil.

L'élasticité de chaque élément est déterminée séparément pour chaque objectif. Le calcul est fait à taux de change et périmètre constants et à plan de déploiement nominal et est linéaire entre chaque seuil.

#### 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. 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.

Pour l'exercice 2024-25, les objectifs quantitatifs de RSE et les pondérations sont les suivants :

- ▶ 25 % Environnemental – lié à la réduction des émissions de carbone ;
- ▶ 25 % Digital Divide – lié à la réduction de la fracture numérique en Afrique mesurée par le nombre de nouveaux utilisateurs individuels connectés ;
- ▶ 25 % Social – lié aux indicateurs clés combinés de l'enquête « Great Place To Work » ;
- ▶ 25 % Conformité – liée au renforcement des procédures de vérification continue des clients tout au long de l'année.

#### 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 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 70 % 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 2023-24 à verser au cours de l'exercice 2024-25 (dans le mois qui suit son approbation) sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à approuver les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2024.

### 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 d'Eutelsat Group, 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 à long terme

##### Instrument

L'intéressement long terme repose sur l'attribution d'actions fictives ou l'attribution d'actions de performance d'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 du cours de l'action d'Eutelsat Communications à cette date, soit un paiement en actions, selon la formule choisie.

##### 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. Elle s'accompagne d'une interdiction formelle de recourir à des instruments de couverture pour couvrir le risque lié aux actions de performance.

### Critères 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 activités de connectivité, pour 40 %. Le chiffre d'affaires lié aux activités de Connectivité, en particulier, inclut le chiffre d'affaires des activités de Connectivité Fixe et Mobile ainsi que celui des Services aux gouvernements selon le reporting externe du Groupe ;
- ▶ à l'EBITDA ajusté pour 10 %. Pour la définition de l'EBITDA ajusté, voir chapitre 6 ;
- ▶ au CAPEX pour 10 %. Le CAPEX couvre l'acquisition des satellites et des autres actifs matériels ou immatériels, ainsi que les paiements liés aux dettes locatives. Le cas échéant, il est net du montant du produit d'assurance ;
- ▶ à un critère lié à la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) reposant sur un objectif quantitatif, pour 20 %.

Les objectifs de chiffre d'affaires, EBITDA ajusté et CAPEX 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 structure de l'indicateur clé de performance de ce plan de rémunération à long terme a évolué en 2024 pour être en adéquation avec le profil d'investissement de la Société.

La condition externe pèse pour 20 % et repose sur un objectif de TSR relatif 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, ViaSat, Ecostar et Telesat ;
- ▶ des opérateurs de télévision (RTL et TF1). Pour mémoire, la Vidéo, activité dans laquelle les opérateurs de télévision sont les principaux clients du Groupe, représente près de 60 % du chiffre d'affaires du Groupe ;
- ▶ des opérateurs télécoms 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 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. Ces opérateurs sont 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. Ces sociétés sont Cellnex, Inwit Helios Towers et OVH Cloud.

Le panel ci-dessus a été ajusté en 2023 à la suite du rapprochement avec OneWeb, afin de mieux représenter l'évolution du Groupe et l'importance accrue de la Connectivité.

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.

**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'expliquer 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 prorata 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.

**Plafond d'attribution**

À la date d'attribution, la valeur des actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne pourra dépasser 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).

**Rémunération exceptionnelle**

Le Conseil d'administration a retenu le principe selon lequel les dirigeants mandataires sociaux ne peuvent recevoir une rémunération exceptionnelle que dans des circonstances bien précises, telles que la réalisation 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 % de la prime annuelle cible des dirigeants mandataires sociaux pour l'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 au cours de laquelle la décision a été prise ;
- 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.

Faisant suite à une décision du Conseil, l'Assemblée générale du 23 novembre 2023 a approuvé une rémunération exceptionnelle pour Eva Berneke, sous la forme d'une attribution d'actions en trois tranches annuelles.

L'objectif de cette attribution est le suivant : i) récompenser la Directrice générale pour sa réussite exceptionnelle dans la mise en œuvre et la finalisation du rapprochement avec OneWeb, tout en permettant à Eutelsat de faire partie du consortium retenu par la Commission européenne pour la constellation IRIS<sup>2</sup>, en déployant une approche innovante des investissements de la Société dans les satellites GEO (par le biais de l'accord Thaicom), en faisant progresser le « pivot télécom » de la Société avec une réorganisation réussie de la Société en deux branches d'activité, Vidéo et Connectivité, et en réalisant un grand nombre d'autres objectifs stratégiques clés définis par le Conseil d'administration, dans un laps de temps de 18 mois depuis son arrivée, et ii) retenir et renforcer l'alignement avec les intérêts des actionnaires compte tenu de

l'horizon de long terme nécessaire pour réaliser les synergies et les objectifs de croissance communiqués au marché dans le cadre du rapprochement avec OneWeb.

L'attribution exceptionnelle d'actions de performance a les caractéristiques suivantes :

- une attribution d'un montant équivalent au maximum à 100 % du bonus annuel cible ;
- soumise à des conditions de performance particulières directement liées aux objectifs communiqués dans le cadre de l'opération OneWeb, évaluées à la date d'échéance de chaque tranche (voir les détails ci-dessous) ;
- soumise à des conditions de présence, évaluées à la date d'échéance de chaque tranche (voir les détails ci-dessous) ;
- certaines caractéristiques identiques à celles du plan de rémunération à long terme : attribution valorisée selon les normes IFRS, même obligation de conservation et interdiction stricte d'utiliser des instruments de couverture, toutefois, contrairement au plan de rémunération 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 a défini, sur recommandation du Comité des rémunérations, des conditions de performance particulières directement liées aux objectifs communiqués au marché dans le cadre de l'opération OneWeb. Les actions de performance cibles sont attribuées en trois tranches, avec des conditions de présence et de performance évaluées à la fin de chaque période d'acquisition de la tranche considérée, de la façon suivante.

- Tranche 1 (40 % de l'attribution), acquise au 30 juin 2024, dont l'acquisition définitive est soumise à l'approbation de l'AG appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 30 juin 2024 et conditionnée au respect des conditions de performance suivantes :
  - des indicateurs clés de performance factuels et mesurables relatifs aux premières étapes de la mise en œuvre de l'opération (mise en œuvre de l'organisation après rapprochement, premières étapes de l'intégration informatique et avancée des objectifs de synergie).
- Pour la première tranche, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, d'attribuer à Eva Berneke 82 834 actions représentant un taux d'atteinte des objectifs de performance de 80 %, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice clos au 30 juin 2024.
- Tranche 2 (30 % de l'attribution), acquise au 30 juin 2025, l'acquisition définitive étant soumise à l'approbation de l'AG appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025, et sous réserve du respect des conditions de performance suivantes :
  - indicateurs clés de performance quantitatifs conformes aux perspectives publiées sur l'EBITDA ajusté moins les dépenses d'investissement (CAPEX) et la croissance du chiffre d'affaires. De plus, un indicateur clé de performance 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), acquise au 30 juin 2026, l'acquisition définitive étant soumise à l'approbation de l'AG appelée à approuver les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2026, et sous réserve du respect des conditions de performance suivantes :
  - indicateurs clés de performance quantitatifs conformes aux perspectives publiées sur l'EBITDA ajusté moins les dépenses d'investissement (CAPEX) et la croissance du chiffre d'affaires. De plus, un indicateur clé de performance factuel et mesurable relatif à la poursuite des progrès dans le développement du plan de succession du Comité exécutif aligné sur la nouvelle organisation.

Voir le chapitre 6 pour la définition des dépenses d'investissement.

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. Si la performance est inférieure au niveau cible, un seuil est défini pour chaque indicateur ; dans le cas de la tranche 2, l'acquisition des droits est fixée à 80 % du seuil ;
- ▶ 0 % si le niveau de réalisation est inférieur au seuil.
- ▶ L'acquisition se fait de façon linéaire entre le seuil et l'objectif.

### 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.

Il est rappelé que le Conseil d'administration a la faculté de renoncer à cet engagement.

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

En cas de révocation ou de démission forcée (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. 2333 du Code de commerce), le Directeur général percevra une indemnité de départ correspondant à 18 mois de la 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 des trois exercices précédant le départ. Les critères d'attribution de la rémunération variable annuelle approuvés chaque année par le Conseil 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 correspondant à la moyenne des taux de réalisation des critères de performance relatifs à la rémunération variable annuelle enregistrés sur les trois exercices précédant la cessation des fonctions (ou depuis le départ, si celui-ci a lieu 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 pourra dépasser deux années de rémunération fixe et variable.

Les dirigeants mandataires sociaux du Groupe ne bénéficient pas du régime de retraite supplémentaire de l'entreprise.

## 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
<b>DOMINIQUE D'HINNIN</b> <b>Président du Conseil d'administration</b>								
Date de début de mandat : 8 novembre 2017								
Échéance du mandat : Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 30 juin 2025		x <sup>(1)</sup>		x		x		x
<b>EVA BERNEKE</b> <b>Directrice générale</b> (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022)		x <sup>(2)</sup>		x	x			x <sup>(3)</sup>

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

(2) Eva Berneke n'a de contrat de travail dans aucune des sociétés d'Eutelsat Group.

(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.



## 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 soumises 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, au Directeur général et au Directeur général délégué.

### 2.4.2.1 Rémunération totale des mandataires sociaux

Il faut noter 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.

2

### Synthèse des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de la Société (Tableau n° 1 – recommandation AMF)

Le tableau suivant présente une synthèse des rémunérations et des options de souscription/d'achat d'actions ou des actions de performance attribuées aux mandataires sociaux au titre des exercices clos les 30 juin 2023 et 2024 :

(en euros)	Exercice 2022-23	Exercice 2023-24
<b>DOMINIQUE D'HINNIN</b>		
<b>Président du Conseil d'administration</b> (depuis le 8 novembre 2017)		
Rémunérations (détaillées au tableau n° 2) y compris rémunération d'administrateur (jetons de présence)	286 189	355 480
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Autres avantages de long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>286 189</b>	<b>355 480</b>
<b>EVA BERNEKE</b>		
<b>Directrice générale</b> (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022)		
Rémunérations (détaillées au tableau n° 2)	1 424 428	2 555 596
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	812 503	1 330 000
Autres avantages de long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2 236 931</b>	<b>3 585 596</b>
<b>MICHEL AZIBERT</b>		
<b>(du 5 septembre 2011 au 10 novembre 2022)</b>		
Rémunérations (détaillées au tableau n° 2)	287 084	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Autres avantages de long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>287 084</b>	<b>-</b>

(1) Il convient de se rapporter dans la section 2.4.4 au paragraphe « Plan d'attribution d'actions de performance du 23 novembre 2023 » pour plus de détails. Pour rappel, ces montants sont conformes à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 novembre 2023 et correspondent à 140 % de la rémunération fixe d'Eva Berneke.

## Récapitulatif des rémunérations de chaque mandataire social (Tableau n° 2 – recommandation AMF)

Le tableau suivant présente un état récapitulatif des rémunérations allouées aux dirigeants mandataires sociaux au cours des exercices clos les 30 juin 2023 et 2024 :

(en euros)	Exercice 2022-23		Exercice 2023-24	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
<b>DOMINIQUE D'HINNIN</b>				
<b>Président du Conseil d'administration</b> (depuis le 8 novembre 2017)				
Rémunération fixe	-	-	-	-
Rémunération variable	-	-	-	-
Rémunération d'administrateur (jetons de présence)	286 189	282 135	355 480	286 189
Avantages en nature	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>286 189</b>	<b>282 135</b>	<b>355 480</b>	<b>286 189</b>
<b>EVA BERNEKE</b>				
<b>Directrice générale</b> (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022)				
Rémunération fixe	650 000	325 000	848 000	650 000
Rémunération variable <sup>(1)</sup>	714 712	373 109	1 021 840	714 712
Rémunération d'administrateur (jetons de présence)	56 818	17 547	78 857	56 818
Avantages en nature	2 898	2 062	2 898	2 898
Rémunération exceptionnelle <sup>(2)</sup>	-	-	304 001	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 424 428</b>	<b>717 718</b>	<b>2 255 596</b>	<b>1 424 428</b>
<b>MICHEL AZIBERT</b>				
<b>Directeur général délégué</b> (du 5 septembre 2011 au 10 novembre 2022)				
Rémunération fixe	133 160	363 384	-	133 160
Rémunération variable <sup>(1)</sup>	152 342	444 138	-	152 342
Rémunération d'administrateur (jetons de présence)	-	-	-	-
Avantages en nature	1 582	3 849	-	1 582
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>287 084</b>	<b>811 371</b>	<b>-</b>	<b>287 084</b>

(1) Il est rappelé que les rémunérations variables versées à Eva Berneke et Michel Azibert au cours de l'exercice 2023-24 correspondent aux parts variables attribuées au titre de l'exercice 2022-23 et ont été approuvées par l'Assemblée générale du 23 novembre 2023.

(2) Une rémunération exceptionnelle de la Directrice générale a été approuvée par l'Assemblée générale du 23 novembre 2023, sous la forme d'une attribution d'actions de performance réalisée en trois tranches. La valeur mentionnée ici est basée sur le nombre d'actions attribuées multiplié par la valeur IFRS 2 fixée à la date de l'attribution (23 novembre 2023). Voir ci-après.

## Rémunérations du Conseil d'administration (Tableau n° 3 – Recommandation AMF)

Le tableau suivant présente le montant brut des rémunérations du Conseil (jetons de présence) et des autres formes de rémunération correspondant aux montants payables au cours des exercices clos le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024. Il est précisé que les rémunérations du Conseil (jetons de présence) dues au titre de l'exercice N sont versées au début de l'exercice N+1.

L'exercice 2023-24 a été une nouvelle année exceptionnelle. Au total, 41 réunions du Conseil d'administration et des comités ont eu lieu, contre environ 25 pour une année normale. À la demande de M. Sunil Bharti Mittal, le Conseil d'administration a reconnu que M. Mittal n'a reçu aucune rémunération du Conseil pour son mandat

d'administrateur pour l'exercice 2023-24 et, à la demande de Bharti Space Limited, le Conseil d'administration a reconnu que Bharti Space Limited a reçu une rémunération partielle pour son mandat d'administrateur de société pour l'exercice 2023-24.

L'enveloppe approuvée par l'Assemblée générale annuelle de 1 690 000 euros n'a pas été dépassée et, par conséquent, conformément à la politique de rémunération du Conseil d'administration, la partie variable payable pour la participation aux réunions du Conseil d'administration et du Comité peut être payée à 100 % de l'enveloppe disponible aux membres du Conseil d'administration éligibles.

Président du Conseil d'administration (en euros)	Exercice 2022-23	Exercice 2023-24
<b>DOMINIQUE D'HINNIN</b>		
<b>Président du Conseil d'administration</b>		
Rémunération d'administrateur	286 189	355 480
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS D'ADMINISTRATEURS AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>	<b>286 189</b>	<b>355 480</b>

Membres du Conseil d'administration (en euros)	Exercice 2022-23	Exercice 2023-24
<b>EVA BERNEKE</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis 1 <sup>er</sup> janvier 2022)		
Rémunération d'administrateur	56 818	78 857,14
Autres rémunérations	Cf. Tableaux n° 1 et n° 2	Cf. Tableaux n° 1 et n° 2
<b>SUNIL BHARTI MITTAL</b>		
<b>Administrateur</b> (depuis le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	0 <sup>(1)</sup>
Autres rémunérations	0	0
<b>BHARTI SPACE LIMITED</b>		
<b>Administrateur, représenté par Akhil Gupta</b> (depuis le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	11 603,17 <sup>(2)</sup>
Autres rémunérations	0	0
<b>SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA SCIENCE, À L'INNOVATION ET À LA TECHNOLOGIE</b>		
<b>Administrateur, représenté par Elena Ciallie</b> (depuis le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	96 642,86
Autres rémunérations	0	0
<b>HANWHA SYSTEMS UK LTD</b>		
<b>Administrateur, représenté par Joo-Yong Chung</b> (coopté le 29 février 2024)		
Rémunération d'administrateur	0	26 557,14
Autres rémunérations	0	0
<b>BPIFRANCE PARTICIPATIONS</b>		
<b>Administrateur, représenté par Samuel Dalens</b> (depuis le 30 mai 2022)		
Rémunération d'administrateur	78 374	119 607,14
Autres rémunérations	0	0
<b>BPIFRANCE INVESTISSEMENT</b>		
<b>Administrateur, représenté par Paul-François Fournier</b> (jusqu'au 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	60 418	11 214,29
Autres rémunérations	0	0
<b>FSP</b>		
<b>Administrateur, représenté par Agnès Audier</b> (depuis le 4 novembre 2016/ mandat renouvelé le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	112 685	149 607,14
Autres rémunérations	0	0
<b>ESTHER GAIDE</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis le 8 novembre 2017)		
Rémunération d'administrateur	98 379	120 218,25
Autres rémunérations	0	0
<b>CYNTHIA GORDON</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis le 7 novembre 2019/mandat renouvelé le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	79 760	97 857,14
Autres rémunérations	0	0
<b>CMA CGM</b>		
<b>Administrateur, représenté par Hadi Zablit</b> (depuis novembre 2022)		
Rémunération d'administrateur	58 578	123 857,14
Autres rémunérations	0	0
<b>FLEUR PELLERIN</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis le 10 novembre 2022)		
Rémunération d'administrateur	55 626	80 857,14
Autres rémunérations	0	0

(1) À la demande de M. Mittal, le Conseil d'administration a reconnu que M. Mittal n'a reçu aucune rémunération du Conseil d'administration pour son mandat au cours des exercices 2023 et 2024.

(2) À la demande de Bharti Space Limited, le Conseil d'administration a reconnu que Bharti Space Limited a reçu une compensation partielle pour son mandat d'administrateur pour les exercices 2023 et 2024.

Membres du Conseil d'administration (en euros)	Exercice 2022-23	Exercice 2023-24
<b>PADRAIG MCCARTHY</b>		
<b>Administrateur</b> (depuis le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	113 337,30
Autres rémunérations	0	0
<b>MIA BRUNELL LIVFORS</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis le 28 septembre 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	79 464,29
Autres rémunérations	0	0
<b>FLORENCE PARLY</b>		
<b>Administratrice</b> (depuis le 27 juillet 2023)		
Rémunération d'administrateur	0	91 857,14
Autres rémunérations	0	0
<b>DONG WAN YOO</b>		
<b>Administrateur</b> (jusqu'au 29 février 2024)		
Rémunération d'administrateur	0	63 722,08
Autres rémunérations	0	0
<b>TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS D'ADMINISTRATEURS (PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EXCLU)</b>	<b>600 638</b>	<b>1 265 259,36</b>