

**Précisions concernant la politique de rémunération publiée
dans le Document d'Enregistrement Universel**

1. Clarification concernant les rémunérations fixes annuelles des dirigeants mandataires sociaux

Afin de lever toute ambiguïté, il est précisé que les rémunérations fixes indiquées en page 45 du Document d'Enregistrement Universel 2019-20 et rappelées ci-dessous s'appliquent bien à l'exercice 2020-21.

- 650 000 euros pour le Directeur général ;

Pour les Directeurs généraux délégués :

- 363 384 euros pour le Directeur général délégué (Michel Azibert),
- 291 000 euros pour le Directeur général délégué et Directeur technique (Yohann Leroy).

2. Compléments sur les éléments de Benchmark

a. Composition du Groupe de référence (Peer Group)

Le Groupe de référence retenu pour comparer la société est le suivant : Technip, Atos, Carrefour, Groupe Casino, Renault, Aperam, Imerys, BIC, SES, Technicolor. Ce Groupe de référence a été établi sur la recommandation de la société Willis Towers Watson.

Comme Eutelsat, les sociétés retenues dans l'échantillon ont été confrontées à une baisse de leur chiffre d'affaires et/ou de leur résultat opérationnel sur les derniers exercices.

b. Caractéristiques du Groupe de référence en termes de rémunération variable annuelle

Bonus maximal en pourcentage du salaire de base pour le Directeur Général

Eutelsat	1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
140%*	130%	150%	165%

* Politique proposée à l'AG du 5 novembre 2020

A noter que les éléments présentés sont calculés sur la base des 8 sociétés qui publient cette information sur les 10 du Groupe de référence.

Eutelsat se situe entre le premier quartile et la médiane.

c. Caractéristiques du Groupe de référence en termes de rémunération de long terme

Rémunération de long terme cible en pourcentage du salaire de base pour le Directeur Général

Eutelsat	1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
125%*	91%	188%	224%

** Politique proposée à l'AG du 5 novembre 2020 (nb : et également politique en vigueur)*

A noter que les éléments présentés sont calculés sur la base des 10 sociétés du Groupe de référence.

Eutelsat se situe entre le premier quartile et la médiane. A noter que même en cas de surperformance maximale sur tous les critères (amenant à une rémunération de long terme majorée de 30%, soit un total de 163% du salaire de base), Eutelsat se situerait encore en dessous de la cible de la médiane.

Il est précisé par ailleurs que pour la plupart des sociétés du Groupe de référence, pour le critère de TSR, un pourcentage d'actions de performance non nul est attribué en cas de performance inférieure à la médiane / moyenne de l'échantillon. Pour rappel, pour Eutelsat, le pourcentage d'attribution pour le critère de TSR relatif est de 0% pour toute performance inférieure à la médiane de l'échantillon.

3. Clarification concernant les principes généraux en matière de rémunération sur les éléments de Benchmark

En page 42 du Document d'Enregistrement Universel 2019-20, il est indiqué que :

« En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut, conformément à l'article L. 225-37-2-III alinéa 2 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 dans la dernière phrase de ce paragraphe.