

## **Rapport du Président du Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise et les procédures de contrôles internes**

### **Objectif**

En 2006, SES a activement participé au groupe de travail constitué par la Bourse de Luxembourg pour élaborer *Les dix principes de la gouvernance d'entreprise* ; après consultation publique, ces principes ont été adoptés par la Bourse. SES les applique depuis leur entrée en vigueur le 1er janvier 2007. Grâce à ces dix principes, la Société pourra renforcer la transparence dans la communication avec ses actionnaires, notamment par le biais d'une utilisation plus étendue de son site internet ([www.ses.com](http://www.ses.com)). SES se conforme à et applique toutes les recommandations des *Dix principes de la gouvernance d'entreprise*, exception faite pour la recommandation 3.9 qui stipule que le pouvoir de décision des comités spécialisés constitués par le Conseil d'administration reste de la compétence collégiale du Conseil d'administration. Dans certains cas, le Conseil d'administration de SES a délégué son pouvoir décisionnaire au Comité de rémunération. Le texte intégral de la charte du Comité de rémunération, décrivant ces cas, ainsi que les textes intégraux des chartes du Comité d'audit et du Comité de nomination de SES sont disponibles sur le site internet de la Société.

Comme la Société est également cotée à Euronext Paris, SES se conforme aux règles françaises de la gouvernance d'entreprise, à l'exception de la publication des salaires individuels des membres du Comité exécutif. Sur ce point, SES respecte la recommandation 8.14 des *Dix principes de la gouvernance d'entreprise* de la Bourse de Luxembourg qui précise que le montant total des rémunérations directes et indirectes des administrateurs et des membres de la direction doit être publié dans le rapport annuel, et qu'une distinction doit être faite entre la partie fixe et la partie variable de cette rémunération.

Au cours des mois à venir, dans un souci de transparence accrue, SES prévoit de renforcer les flux d'information à destination des investisseurs, des actionnaires et des analystes, notamment par le biais de son site internet.

### **Principes organisationnels**

Créée le 16 mars 2001, SES est une société constituée au Luxembourg. A la suite de l'acquisition de GE Americom le 9 novembre 2001, SES est devenue la société de gestion de SES ASTRA, entreprise fondée en 1985.

Le Conseil d'administration s'est doté d'un ensemble de règlements internes en complément à ses obligations légales et réglementaires ainsi qu'aux statuts de SES (dont le texte amendé le 14 décembre 2006 peut être consulté sur le site internet de la Société). Le 7 décembre 2006, le Conseil d'administration a adopté la Charte de la Gouvernance d'entreprise qui regroupe dans un seul document tous les principes de gouvernance d'entreprise appliqués par SES.

## **Assemblée générale annuelle des actionnaires**

Toute Assemblée des actionnaires, ordinaire ou extraordinaire, régulièrement constituée, représente l'intégralité de l'actionnariat de la Société. Elle dispose des pouvoirs les plus étendus, et les résolutions adoptées lors de cette Assemblée s'imposent à tous les actionnaires, qu'ils soient présents, absents, qu'ils s'abstiennent de voter ou qu'ils aient voté contre la résolution concernée.

Les réunions sont présidées par le Président ou, en son absence, par l'un des Vice-Présidents du Conseil d'administration ou, en cas d'absence de ces derniers, par une personne désignée par l'Assemblée.

Tout actionnaire figurant au registre des actionnaires de la Société au moins huit jours ouvrables avant la réunion est autorisé à participer et à voter à l'Assemblée. Les actionnaires absents peuvent voter par procuration à l'Assemblée en désignant un représentant qui ne doit pas nécessairement être un actionnaire.

La Société a émis des actions de catégorie A, B et C.

Les actions de la catégorie A sont définies comme étant détenues par des investisseurs privés ne faisant pas partie du Groupe GE. Les actions de catégorie B sont détenues par l'Etat luxembourgeois et par deux entités appartenant à 100% à ce dernier. Les actions de catégorie C ont été créées lors de l'acquisition de GE Americom par la Société. Elles sont détenues par GE Capital et d'autres membres du Groupe GE.

Chaque action donne droit à un vote. Conformément aux statuts de la Société, un actionnaire de catégorie A ne peut détenir, directement ou indirectement, plus de 20,1% des actions de la Société. Cette limite est calculée en tenant compte des actions de toutes les catégories détenues par un actionnaire de catégorie A.

Un actionnaire ou actionnaire potentiel qui projette d'acquérir, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, plus de 20,1% des actions de la Société, doit en informer le Président du Conseil d'administration. Le Président se chargera ensuite d'informer le gouvernement luxembourgeois du projet d'acquisition de l'actionnaire concerné. Le gouvernement dispose d'un délai de trois mois pour s'opposer à cette acquisition s'il la considère fondamentalement contraire à l'intérêt public.

Si aucune opposition n'est formulée par le gouvernement luxembourgeois, le Conseil d'administration convoque une Assemblée extraordinaire des actionnaires dont les membres peuvent, à la majorité prévue par l'article 67-1 de la loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, telle que modifiée, autoriser la partie requérante à acquérir plus de 20,1% des actions de la Société.

Les actions de catégorie B donnent droit à 40% du dividende versé aux actionnaires des catégories A et C.

Chaque actionnaire nominatif sera convoqué à l'Assemblée et sera informé de l'heure à laquelle elle se déroulera, de l'ordre du jour et des propositions de résolutions à approuver, par courrier recommandé au moins vingt jours avant l'Assemblée. Chaque actionnaire recevra également une copie des comptes annuels et des comptes consolidés, bilan et compte de résultat de la Société inclus.

Les détenteurs des certificats de dépôt fiduciaire (FDR) de la Société sont représentés à l'Assemblée par la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, qui agit en qualité de Fiduciaire. Chaque FDR représente une action de catégorie A. Un détenteur de FDR qui souhaite assister en personne à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires doit convertir au moins un FDR en une action de catégorie A. Pour faciliter la participation à l'Assemblée des détenteurs de FDR, la Société supportera les frais de conversion applicables, à concurrence de 10 000 FDR, pendant la période précédant l'Assemblée générale annuelle.

Les détenteurs de FDR sont notifiés par voie de presse de l'Assemblée et des résolutions proposées. Le Fiduciaire communiquera les propositions de résolutions aux deux systèmes de compensation internationaux afin de permettre aux détenteurs de FDR de donner leurs consignes de vote au Fiduciaire à temps pour l'Assemblée. Dans le même temps, les résolutions proposées pourront être consultées sur le site internet de la Société. A moins d'avoir reçu des consignes spécifiques de la part des titulaires des FDR, le Fiduciaire votera en faveur des propositions soumises par le Conseil.

L'Assemblée ne peut délibérer valablement que si au moins la moitié des actions des catégories A et C regroupées, et au moins la moitié des actions de catégorie B sont représentées. Si le quorum requis n'est pas atteint, l'Assemblée est de nouveau convoquée conformément aux statuts. L'Assemblée pourra alors valablement délibérer quel que soit le nombre d'actions représentées.

Les résolutions de l'Assemblée sont adoptées par un vote à la majorité simple, sauf disposition contraire imposée par les statuts ou par la loi.

En 2006, le Conseil d'administration a tenu son Assemblée générale ordinaire le 5 avril, et une Assemblée générale extraordinaire le 14 décembre. Ces deux réunions, qui se sont déroulées au siège social de la Société, au Château de Betzdorf, Grand-Duché de Luxembourg, ont réuni respectivement 99,3% et 94,6% des actionnaires de la Société.

Toutes les résolutions mises au vote lors de l'Assemblée générale ordinaire ont été adoptées à la très grande majorité des actionnaires. Les actionnaires ont approuvé les résultats financiers de l'exercice 2005 et l'affectation des bénéfices 2005, donné décharge au réviseur d'entreprises et aux administrateurs, et reconduit le mandat de Ernst & Young en qualité de réviseur de la Société pour une année supplémentaire. Au cours de la même Assemblée, les actionnaires

ont voté en faveur de la proposition de relever de 10% la rémunération des membres du Conseil d'administration. Cette proposition a été adoptée par 98,77% des voix exprimées à l'Assemblée.

L'objet principal de l'Assemblée générale extraordinaire du 14 décembre 2006 était d'annuler 16 668 104 actions de catégorie A et 8 334 052 actions de catégorie B rachetées par SES dans le cadre d'un programme de rachat d'actions approuvé par les actionnaires au cours de l'Assemblée générale extraordinaire du 8 décembre 2005. Au cours de cette même Assemblée, les actionnaires ont pris la décision de changer la raison sociale de SES GLOBAL en SES et d'amender les statuts de la Société en vue de les conformer à la nouvelle loi luxembourgeoise du 25 août 2006. Les actionnaires ont également voté à une très grande majorité en faveur d'une résolution autorisant SES à lancer un nouveau programme de rachat d'actions.

Les procès-verbaux de ces deux assemblées ainsi que le résultat détaillé des votes exprimés sont disponibles sur le site internet de la Société.

## **Conseil d'administration**

### Mission

Il incombe au Conseil d'administration de définir les objectifs stratégiques et le plan d'affaires général de la Société. Le Conseil approuve, sur proposition du Comité exécutif, les comptes annuels consolidés de la Société et l'affectation des résultats, le plan d'affaires à moyen terme et le budget annuel consolidé de la Société, ainsi que le rapport de gestion à soumettre à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires. Il approuve également les investissements majeurs, et assume, vis-à-vis des actionnaires et des tiers concernés, la responsabilité de la gestion journalière de la Société qu'il délègue au Comité exécutif.

### Composition

Depuis la démission de M. Denis Nayden le 16 février 2006, le Conseil d'administration de SES est composé de 17 administrateurs, tous non-exécutifs. Conformément aux statuts de la Société, neuf membres du Conseil représentent les détenteurs d'actions de la catégorie A et des FDR ; six membres du Conseil représentent les détenteurs d'actions de la catégorie B, et deux membres du Conseil représentent les détenteurs des actions de catégorie C. Les mandats des administrateurs actuels arriveront à expiration le jour de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires en avril 2008.

Le Président du Conseil d'administration, M. René Steichen, a été élu par les membres du Conseil au cours de la séance du 6 mai 2005 qui a suivi l'assemblée générale annuelle. René Steichen est actuellement assisté par trois Vice-Présidents, dont chacun a été élu sur la base de propositions soumises par des administrateurs représentant les actionnaires des catégories A, B et C. Il s'agit de François Tesch, Jean-Paul Zens et John F. Connelly.

En cas de vacance d'un siège au Conseil d'administration, les membres restants du Conseil peuvent, sur proposition du Comité de nomination et à titre provisoire, pourvoir le poste vacant par vote à la majorité simple. Dans ce cas, la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires doit confirmer l'élection du nouvel administrateur qui mènera à terme le mandat de l'administrateur dont le siège est devenu vacant. Aucun nouvel administrateur n'a été élu par les administrateurs restants pour pourvoir le siège laissé vacant par la démission de M. Nayden.

Conformément au règlement interne, les administrateurs indépendants doivent représenter au moins un tiers des membres du Conseil. Un membre du Conseil est considéré comme indépendant dès lors qu'il n'entretient avec la Société ou ses cadres aucun rapport susceptible d'influencer son jugement. Pour pouvoir être considéré comme indépendant, un administrateur devra :

- ne pas avoir occupé un poste d'administrateur pendant plus de douze ans ;
- ne pas avoir été salarié ou cadre de la Société au cours des cinq dernières années ;
- ne pas avoir entretenu une relation d'affaires significative avec la Société au cours des trois dernières années ; et
- ne pas représenter un actionnaire détenant directement ou indirectement plus de 5% des actions de la Société.

Huit parmi les dix-sept administrateurs sont considérés comme étant indépendants. Il s'agit de Messieurs Marcus Bicknell, Hadelin de Liedekerke Beaufort, Jacques Espinasse, Christian Schaack, Terry Seddon, Marc Speeckaert, Gerd Tenzer et François Tesch.

### Règles de fonctionnement

Le Conseil d'administration se réunit en fonction des besoins de l'activité de la Société, mais au moins une fois par trimestre. Il est autorisé à délibérer valablement si la majorité des administrateurs est présente ou représentée. Les résolutions du Conseil sont adoptées à la majorité simple des administrateurs votants présents ou représentés, compte non tenu des abstentions.

Tout contrat important que la Société, ou une de ses filiales détenues à part entière, a l'intention de signer avec un actionnaire détenant, directement ou indirectement, plus de 5% des actions de la Société, doit être soumis à l'approbation préalable du Conseil d'administration.

En 2006, le Conseil d'administration a eu à voter trois fois sur une opération de cette nature. Lors d'une réunion tenue le 21 mars, le Conseil d'administration a adopté une résolution autorisant le rachat de 7 millions de titres à l'occasion du placement accéléré (*accelerated bookbuilding*) par GE Capital de 35 millions d'actions SES auprès d'investisseurs institutionnels. Les administrateurs ont également approuvé à la même date le rachat de 3,5 millions d'actions de la catégorie B en vue d'annuler à la fois les actions de catégorie B et les titres détenus par GE. Lors de sa séance du 5 octobre, le Conseil a autorisé la Société

à racheter un nombre additionnel d'actions B requis par rapport au nombre de FDR rachetés sur le marché en vue leur annulation.

Lors de la cession des 35 millions de titres détenus par GE en mars 2006, GE et SES ont confirmé qu'elles avaient commencé à explorer les options possibles pour permettre à GE de réaliser une cession structurée du solde de sa participation dans SES. Dans ce contexte, le Conseil a été amené à approuver une opération qui a été annoncée au marché le 14 février 2007. Au cours de la séance du 7 décembre, le Conseil a accepté le principe de cette transaction et, conformément aux statuts de la Société, a délégué l'approbation des accords définitifs à un Comité spécialisé, composé du Président du Conseil d'administration et des membres du Comité d'audit. Ce comité a approuvé les accords lors de sa réunion du 21 décembre 2006.

A chacune de ces occasions, les membres du Conseil représentant les actionnaires impliqués dans la transaction se sont abstenus de participer aux délibérations et au vote pour éviter des conflits d'intérêts.

#### Activités du Conseil d'administration en 2006

Le Conseil d'administration a tenu 7 réunions en 2006, avec une participation moyenne de plus de 86%. Après approbation du Comité d'audit, le Conseil a approuvé les états financiers audités de 2005 ainsi que les résultats du premier semestre 2006. En 2006, le Conseil d'administration a approuvé la version actualisée du plan stratégique et du plan d'affaires de la Société pour la période 2006–2013, qui a servi de référence au budget 2007 approuvé par le Conseil en décembre.

Le Conseil d'administration a décidé de porter la participation de SES ASTRA dans ND SatCom à 100% et d'instaurer à l'échelle du groupe un code de conduite et d'éthique professionnelle, mis en application depuis début 2007. Les administrateurs ont également approuvé la construction des satellites ASTRA 3B et NSS-9.

Outre l'extension des installations techniques d'APS, le Conseil a autorisé un investissement additionnel dans IP PRIME et dans une plateforme de réception directe (DTH) dans la zone sub-saharienne.

Dans le contexte de l'acquisition de New Skies Satellites, le Conseil a été amené à approuver la nomination du Président et Directeur général de New Skies, Dan Goldberg, comme membre du Comité exécutif, à modifier le règlement interne et à ratifier un pacte d'actionnaires entre SES et SES NEW SKIES. Suite à la démission de Dan Goldberg de son poste de Président et Directeur général de SES NEW SKIES, le Conseil a nommé, sur recommandation du Comité de nomination, Rob Bednarek, vice-président exécutif chargé du développement de SES, au poste de Président et Directeur général de SES NEW SKIES.

Au cours de sa réunion du mois de décembre, le Conseil a adopté la Charte de la gouvernance d'entreprise de SES qui regroupe les chartes de tous les comités

du Conseil d'administration (Comité d'audit, Comité de nomination et Comité de rémunération). Le Conseil a élu de nouveaux membres appelés à siéger au Conseil d'administration de SES AMERICOM et au Comité spécial des actionnaires instauré pour SES NEW SKIES. Trois représentants du Conseil d'administration de SES siègent désormais dans chacun de ces comités. La participation aux réunions de ces comités n'est pas rémunérée.

Sur recommandation du Comité de rémunération de SES, le Conseil a proposé de relever de 10% la rémunération des administrateurs. Cette proposition a été approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire du 6 avril 2006.

Le Conseil a été informé mensuellement par le Comité exécutif des activités du Groupe et de sa situation financière, conformément à un plan de reporting précis. Le Conseil a également été informé des affaires courantes à l'occasion de chaque réunion, et a reçu des informations relatives à d'éventuels investissements futurs ou désinvestissements potentiels. A chaque réunion du Conseil, le Président de chaque comité a informé les administrateurs des derniers développements abordés au sein de leur Comité respectif.

## **Comités du Conseil d'administration**

### Le Bureau du Président

Le Président et les trois Vice-Présidents sont membres du Bureau du Président. Le Bureau du Président a pour mission de préparer l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration et de permettre aux Vice-Présidents de préparer à leur tour les réunions avec les administrateurs représentant les différentes catégories d'actions. Le Bureau du Président est actuellement composé de Messieurs René Steichen, John F. Connelly, François Tesch, et Jean-Paul Zens. Le Bureau du Président a tenu 7 réunions en 2006, avec un taux de participation des membres de 100%.

### Le Comité de rémunération

Le Conseil d'administration a institué un Comité de rémunération chargé de fixer la rémunération des membres du Comité exécutif et de fournir des conseils sur les politiques de rémunération générales dans la Société. Il rend compte régulièrement au Conseil d'administration. Formé en majorité de membres indépendants conformément au règlement interne de SES, le Comité de rémunération se compose des cinq membres suivants :

René Steichen,  
Marcus Bicknell,  
John F. Connelly,  
Hadelin de Liedekerke Beaufort,  
Terry Seddon.

En 2006, le Comité de rémunération était présidé par le Président du Conseil. En leur qualité de Vice-Présidents, Messieurs François Tesch et Jean-Paul Zens ont le droit d'assister aux réunions du Comité de rémunération à titre d'observateurs.

Le Comité de rémunération s'est réuni six fois, avec un taux de participation des membres de 97%. Parmi les questions abordées figuraient notamment le projet visant à étendre le Plan de droits à la plus-value des actions (STAR) à SES AMERICOM, SATLYNX, SES SIRIUS et APS, la modification du bonus et la détermination du nombre d'options sur actions à allouer aux membres du Comité exécutif en 2006, ainsi que la détermination du nombre d'actions à leur allouer au titre de leur performance en 2005. Après analyse des rémunérations versées aux administrateurs de sociétés comparables, le Comité de rémunération a proposé aux administrateurs un alignement progressif des niveaux de rémunération avec les pratiques actuelles du marché. Après une analyse des avantages sociaux et notamment une étude détaillée des coûts du régime de retraite de la Société, le Comité de rémunération a décidé de rapprocher ce régime des pratiques en vigueur dans le Grand-Duché de Luxembourg.

### Le Comité d'audit

Dans le cadre de sa mission générale de gouvernance d'entreprise, le Conseil a formé un Comité d'audit chargé de l'assister dans l'exécution de ses responsabilités en matière de politiques d'entreprise, de contrôles internes et de méthodes de reporting sur le plan financier et réglementaire. Le Comité joue un rôle de surveillance et assure le lien entre le Conseil d'administration et les auditeurs internes et externes. Le Comité d'audit est composé de six membres, dont quatre sont des administrateurs indépendants.

Les membres du Comité d'audit sont actuellement Messieurs :

Marc Speeckaert, Président du Comité d'audit,  
Jacques Espinasse,  
Jean-Claude Finck,  
Gaston Reinesch,  
Terry Seddon,  
François Tesch.

Le Comité d'audit a tenu 4 réunions, avec un taux de participation de ses membres de 96%. Les réunions ont été consacrées en particulier à la revue des résultats financiers de l'exercice 2005 avant soumission au Conseil et approbation consécutive par les actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle statutaire, et aux résultats du premier semestre 2006. Le Comité d'audit a analysé les risques fiscaux du groupe, la mission du contrôleur interne au sein de la Société SES, le plan d'audit interne issu de la cartographie des risques, et eu un échange de vues sur les prix de transfert entre sociétés du Groupe.

Le Comité d'audit a approuvé les modifications proposées au niveau de la politique du groupe en matière de gestion de la trésorerie et adopté la version

amendée de la charte du Comité d'audit qui figure désormais en annexe de la Charte de la gouvernance d'entreprise du groupe. Le Comité a, par ailleurs, revu la lettre de gestion préparée par l'auditeur externe et entendu, par l'intermédiaire de son Président, les remarques que le Conseil d'administration a jugé bon de lui transmettre sur les résultats trimestriels de la Société avant qu'ils ne soient publiés.

### Le Comité de nomination

Conformément aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, la Société a formé en 2004 un Comité de nomination composé de cinq membres, qui sont pour la majorité des administrateurs indépendants. En 2006, le Comité de nomination était présidé par le Président du Conseil d'administration.

Le Comité de nomination est chargé de proposer les candidats susceptibles d'être élus au Conseil d'administration par les membres de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires. S'appuyant sur des listes fournies par les actionnaires, ces propositions doivent comporter un nombre de candidats au moins égal au nombre de sièges à pourvoir dans chaque catégorie d'actionnaires. Le rôle du Comité de nomination consiste également à proposer des candidats susceptibles d'être élus par le Conseil pour siéger au Comité exécutif.

Le Comité de nomination s'est réuni une fois au cours de l'exercice 2006, avec un taux de participation de 100%. Au cours de cette réunion, le Comité a proposé la nomination de Robert Bednarek comme successeur de Dan Goldberg au poste de Président et Directeur général de SES NEW SKIES, et il a adopté la charte du Comité de nomination. Une résolution portant sur la préparation d'un plan de succession pour l'ensemble du groupe a également été discutée.

Les membres du Comité de nomination sont Messieurs :

René Steichen,  
Marcus Bicknell,  
John F. Connelly,  
Hadelin de Liedekerke Beaufort,  
Terry Seddon.

Messieurs François Tesch et Jean-Paul Zens ont le droit d'assister aux réunions du Comité de nomination à titre d'observateurs.

## **Comité exécutif**

### Mission

Le Comité exécutif est chargé de la gestion journalière de la Société. Il fonctionne selon le principe de direction collégiale.

Le Conseil d'administration a confié au Comité exécutif la préparation et la planification des politiques et stratégies générales de la Société, ainsi que les décisions dépassant la gestion journalière, pour discussion et prise de décision au niveau du Conseil.

Le Comité exécutif est habilité à approuver des transactions spécifiques d'un montant n'excédant pas 10 millions d'euros par projet. Le Comité exécutif informe le Conseil de ces transactions lors de sa prochaine réunion. Le montant combiné de ces projets ne peut à aucun moment excéder 30 millions d'euros.

Le Comité exécutif soumet au Conseil d'administration les mesures jugées nécessaires pour permettre à la Société d'atteindre ses objectifs. Avant le début de chaque année fiscale, le Comité exécutif soumet un budget consolidé au Conseil d'administration pour approbation.

Le Comité exécutif est chargé de mettre en œuvre les décisions prises par le Conseil et les Comités mandatés spécialement par le Conseil. Le Comité exécutif peut, dans l'intérêt de la Société, déléguer une partie de ses pouvoirs et attributions à certains de ses membres, qui peuvent agir individuellement ou conjointement.

Le Président du Comité exécutif organise le travail du Comité exécutif et coordonne les activités de ses membres, qui lui rapportent directement. Afin de permettre au Conseil d'administration d'exercer sa responsabilité générale qui consiste à superviser les activités de la Société, le Président du Comité exécutif informe le Président du Conseil de façon régulière. Ce dernier reçoit les ordres du jour et procès-verbaux de toutes les réunions du Comité exécutif en temps opportun.

En 2006, le Comité exécutif a tenu 38 réunions, avec un taux de participation des membres de plus de 94%. Pierre Margue, Vice President Legal and Corporate Affairs, a fait fonction de Secrétaire du Comité exécutif.

### Composition

Les membres du Comité exécutif sont: le Président et Directeur général de SES, qui assume la présidence du Comité exécutif, le Directeur financier de SES, le Président et Directeur général de SES ASTRA, le Président et Directeur général de SES AMERICOM et le Président et Directeur général de SES NEW SKIES.

Les membres du Comité exécutif sont nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de nomination

## **Rémunération**

### Rémunération du Conseil d'administration

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires détermine les rémunérations versées aux administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil d'administration et de ses Comités. En 2006, les actionnaires ont approuvé la proposition de relever de 10% les rémunérations versées aux administrateurs. Ces derniers reçoivent désormais une rémunération nette d'impôts composée d'une partie fixe de 16 500 euros par an et d'une partie variable de 1 320 euros par réunion du Conseil. Les Vice-Présidents reçoivent une rémunération annuelle de 24 750 euros et une rémunération de 1 980 euros par réunion, tandis que le Président reçoit 33 000 euros par an et 2 640 euros par réunion.

Les membres des Comités constitués par le Conseil ont droit à une rémunération nette de 990 euros par réunion du Comité, les Vice-Présidents recevant 1 485 euros par réunion et le Président, respectivement le Président du Comité d'audit, reçoit 1 980 euros nets par réunion du Comité.

En 2006, le montant total net des rémunérations versées aux administrateurs (après prélèvement libératoire en vigueur dans le Grand-Duché de Luxembourg) s'est élevé à 591 572,50 euros, dont 274 635 euros sous forme de rémunération variable et 316 637,50 euros sous forme de rémunération fixe. Le montant total brut pour l'année 2006 s'est élevé à 739 465,63 euros.

### Actions de la Société détenues par les membres du Conseil d'administration

Au 31 décembre 2006, les membres du Conseil d'administration détenaient un total combiné de 615 310 actions et certificats de dépôt fiduciaire (FDR), et 9 320 options. Ces options ont été attribuées lors de l'introduction en Bourse de la Société en 1998. Les administrateurs n'ont pas bénéficié d'autres attributions d'options depuis.

### Rémunération des membres du Comité exécutif

La rémunération des cinq membres du Comité exécutif est déterminée par le Comité de rémunération. Elle est composée d'une partie fixe et d'une partie variable. La rémunération brute globale allouée aux membres du Comité exécutif pour l'année 2006 s'est élevée à 3 599 754,23 euros, dont 2 335 003,08 euros de rémunération fixe et 1 264 751,15 euros de rémunération variable.

La rémunération directe versée aux membres du Comité exécutif s'est élevée à 3 471 225,81 euros et la rémunération indirecte à 128 528,40 euros.

Les membres du Comité exécutif participent également au plan d'options d'acquisition de FDR des cadres de l'entreprise, adopté par le Conseil d'administration le 31 janvier 2002. Pendant l'année 2006, un total combiné de 294 753 options sur les FDR de la Société a été alloué aux membres du Comité exécutif, à un prix d'exercice de 12,93 euros. Ce prix est basé sur la moyenne

des cours de clôture à la Bourse de Luxembourg les 20 premiers jours de bourse suivant l'Assemblée générale annuelle. Un quart de ces options a pu être exercé le 1er janvier 2007, et les trois quarts restants pourront être exercés les 1er janvier 2008, 2009 et 2010. En 2006, les membres du Comité exécutif ont reçu 48 111 actions avec transfert de propriété différé dans le cadre d'un nouveau plan d'intéressement à long terme ainsi que 11 661 actions liées à la performance destinées à compléter les actions avec transfert de propriété différé attribuées en 2005. Ces actions seront définitivement acquises au bout de trois ans.

Aucun des membres du Comité exécutif n'a exercé d'options en 2006.

### Actions de la Société détenues par les membres du Comité exécutif

Au 31 décembre 2006, les membres du Comité exécutif détenaient un total combiné de 78 870 actions et FDR et 1 166 742 options. Les transactions effectuées par des membres du Comité exécutif ou des membres des Comités de direction de l'une des trois entités opérationnelles sont publiées sur le site internet de la Société pendant une période d'au moins trois mois.

### **Réviseur d'entreprises**

Conformément à la loi luxembourgeoise sur les sociétés commerciales, les comptes annuels et consolidés de la Société sont certifiés par un réviseur nommé par l'Assemblée générale annuelle. Le 6 avril 2006, l'Assemblée a reconduit à l'unanimité pour une année le mandat de la société Ernst & Young . Le mandat du réviseur vient à expiration lors de l'Assemblée générale annuelle du 5 avril 2007.

### **Procédures de contrôles internes**

#### Objectifs

Le Conseil d'administration a la responsabilité générale de veiller au caractère irréprochable du système de contrôles internes du Groupe SES, y compris des contrôles financier, opérationnel et de conformité. Ce système fait partie intégrante de la stratégie de gouvernance d'entreprise du Groupe.

Les procédures de contrôles internes contribuent à la gestion des risques et à fournir l'assurance raisonnable concernant la réalisation des objectifs de la Société.

Les procédures de contrôles internes ont pour finalité d'assurer :

– l'efficience et l'efficacité des activités ;

- la fiabilité et l'intégrité des informations financières et opérationnelles à usage interne et externe ;
- la sauvegarde des actifs ; et
- la conformité des actions et décisions avec les lois, réglementations, normes, règles internes et contrats en vigueur.

Comme tous les systèmes de contrôles, les contrôles internes ne peuvent pas fournir la garantie absolue que les risques de reporting inexact, de pertes ou d'erreurs humaines seront atténués ou complètement éliminés.

### Principes d'organisation

Le Conseil d'administration a délégué la conception, la mise en œuvre et le maintien d'un système rigoureux et efficace de contrôles internes au Comité exécutif de SES, qui collabore étroitement avec les Comités de direction des principales entités opérationnelles du Groupe en vue de la mise en place de pratiques et de procédures de contrôles.

Chaque entité opérationnelle de la Société applique deux niveaux de règles et procédures de contrôle interne :

- les règles communes formalisées par plusieurs comités de coordination ou équipes interfonctionnelles du Groupe, applicables à tous les employés, cadres et dirigeants de la société, de ses filiales et des autres sociétés qu'elle contrôle et servant de cadre général à leurs propres processus de gestion ; et
- les règles et procédures spécifiques, adaptées à l'activité, la taille, l'organisation et l'environnement légal et réglementaire de chaque société.

L'organisation, l'application et la surveillance de ces règles et procédures – et par conséquent la gestion des risques – relèvent de la responsabilité de la direction de chaque entité opérationnelle.

### Procédures de contrôles internes

La Société a adopté un cadre de contrôle interne fondé sur un ensemble de lignes directrices élaborées par une organisation professionnelle reconnue, le COSO (Committee of Sponsoring Organisations). Ce cadre permet une assurance raisonnable que les objectifs de contrôle interne sont satisfaits et respectent le cadre de référence proposé par l'Autorité française des marchés financiers (AMF).

Les instruments de contrôle constituent un élément essentiel du cadre de contrôle interne de la Société, car ils donnent le ton général à l'ensemble du Groupe. Ils définissent la discipline et la structure qui serviront de base à tous les autres éléments de contrôle interne.

Un code de conduite et d'éthique professionnelle a été adopté pour renforcer les principes de gouvernance d'entreprise et l'environnement de contrôle. Ce code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Société, de ses filiales ou des autres sociétés contrôlées.

Les politiques définies dans ce code visent à garantir que les employés, dirigeants et administrateurs agissent à tout moment conformément aux lois, réglementations et normes de conduite applicables, en respectant les plus hautes normes d'intégrité.

Le code a été soumis au Comité d'audit avant d'être approuvé par le Conseil d'administration.

Les employés et cadres de toutes les entités de la Société ont été informés du contenu du Code de conduite et de ses principes applicables au début de 2007.

Les contrôles internes relatifs à la comptabilité et aux rapports financiers comportent principalement les éléments suivants :

- un manuel de reporting qui résume les directives et politiques du Groupe en matière de comptabilité et de rapports financiers ;
- des contrôles ont été établis au niveau du traitement des transactions comptables pour s'assurer que les autorisations pour les transactions existent, qu'une séparation adéquate des responsabilités est mise en place, et que l'enregistrement complet et exact des informations financières est effectué ;
- les activités à potentiel de risque important, comme les transactions sur les produits dérivés, sont limitées par un cadre bien défini par le Conseil d'administration, ou sont soumises à son approbation ;
- d'éventuelles faiblesses identifiées dans le système de contrôles internes par les auditeurs internes ou les réviseurs externes sont corrigées de manière rapide et intégrale ;
- le Groupe utilise un système étendu de reporting financier. Les plans stratégiques, les plans d'affaires, les budgets et les comptes annuels consolidés de la Société sont élaborés selon un processus détaillé, et sont soumis à l'approbation du Conseil d'administration. Ce dernier approuve également les investissements majeurs, et reçoit des rapports financiers mensuels détaillés permettant une comparaison avec le budget approuvé ; et
- les réviseurs externes du Groupe réalisent un examen limité des états financiers semestriels et un audit complet des comptes annuels.

Les contrôles internes relatifs à la gestion de la trésorerie comportent principalement les éléments suivants :

- un progiciel spécifique de gestion de trésorerie a été mis en place afin d'assurer une couverture efficace des risques du Groupe associés aux fluctuations des taux d'intérêt et des taux de change. Les responsabilités du personnel du service Trésorerie et du service Comptabilité ont été clairement définies et séparées ;
- un manuel de trésorerie fournit des instructions détaillées sur les instruments dérivés utilisés et sur le traitement comptable qu'il convient de leur réserver ; et
- les activités du Trésorier du Groupe, notamment les activités de couverture exercées pendant l'année, sont autorisées dans les limites approuvées par le Conseil d'administration.

Le Trésorier du Groupe adresse de façon formelle des rapports trimestriels au Conseil d'administration.

Les contrôles internes relatifs aux opérations satellitaires comportent les principaux éléments suivants :

- un processus de gestion du risque des activités opérationnelles permet de surveiller et d'évaluer les sources de risques techniques et de développer des méthodes qualitatives, quantitatives et statistiques permettant de réduire les risques au niveau de l'infrastructure spatiale ;
- un système de gestion de crise, doté d'infrastructures et de dispositifs de soutien, a été conçu pour répondre, au niveau de responsabilité approprié, aux anomalies de fonctionnement des satellites en orbite.

Dans le domaine informatique, les contrôles internes comportent principalement les éléments suivants :

- la direction s'est engagée à ce que les données et infrastructures de la Société, ainsi que ses systèmes informatiques soient, dans la limite du raisonnable, aussi sécurisés que possible. Des contrôles et des procédures de sécurité ont été mises en place pour empêcher un accès non autorisé aux locaux, ordinateurs, réseaux et données de la Société ;
- les informations électroniques sont régulièrement sauvegardées et les copies de sauvegarde sont stockées hors site ; et
- il existe également des plans de récupération d'urgence pour les applications non liées à l'infrastructure satellitaire en cas de sinistre.

#### Evaluation des procédures de contrôles internes

La fonction d'Audit interne du Groupe SES a été créée en 2000. L'Audit interne évalue la pertinence des procédures de contrôles internes et veille à leur respect.

L'Audit interne a pour rôle de veiller de manière objective et indépendante à la performance et à l'efficacité des opérations du Groupe, à la fiabilité du reporting financier et opérationnel et au respect des lois et réglementations. Dans ce contexte, l'Audit interne est également chargé d'identifier, de prévenir et de maîtriser les risques et de sauvegarder les actifs de la Société.

Selon la charte du Comité d'audit, qui a été amendée en 2006, la fonction d'Audit interne est directement rattachée au Président et Directeur général de SES, mais peut être également avoir un accès direct au Comité d'audit.

Les tâches de la fonction d'Audit interne sont exécutées conformément à un plan annuel d'audit qui est revu et approuvé par le Comité d'audit. Ce plan s'appuie sur un plan stratégique de trois ans défini suivant la méthodologie de la cartographie des risques. Cet exercice est accompli tous les trois ans par l'Audit interne. Il implique l'identification des risques inhérents à tous les processus opérationnels, suivi de l'évaluation des niveaux de risques résiduels, après application de contrôles spécifiques d'atténuation des risques.

L'Audit interne fait un suivi de la mise en œuvre des recommandations relatives au plan de correction des faiblesses de contrôles internes, et adresse régulièrement des rapports de conformité au Président et Directeur général de SES et au Comité d'audit.

L'Audit interne coordonne également la planification des audits avec les réviseurs externes du Groupe et échange des informations pertinentes avec eux.

## **Ressources humaines**

### Notre stratégie en matière de Ressources humaines

SES se positionne comme l'employeur de choix de l'industrie qui identifie, recrute, développe et fidélise des talents de niveau mondial, afin de réaliser sa vision et ses objectifs stratégiques.

SES respecte ses collaborateurs et leur fait confiance, reconnaissant l'atout que représentent les origines diverses du personnel, et vivant en accord avec ses valeurs. Les leaders donnent l'exemple en adoptant les comportements définis dans le document intitulé « Compétences de Leadership SES » (SES Leadership Competencies).

Les collaborateurs de SES sont impliqués, motivés et fiers de travailler au sein du Groupe.

Afin de valoriser pleinement le potentiel des collaborateurs, SES attache une importance particulière au développement des compétences, à l'harmonisation des objectifs et au partage des connaissances.

SES veille à ce que chaque employé dispose des ressources et du soutien nécessaires pour réussir sa carrière dans le cadre du système de gestion des performances. Les Ressources humaines sont le catalyseur permettant de promouvoir les initiatives organisationnelles et culturelles, et conduisant à une création de valeur durable pour les actionnaires.

### Effectif du groupe SES

A la fin de l'exercice 2006, SES employait 1 661 personnes<sup>1</sup> qui se répartissaient comme suit :

	<b>2006</b>
SES	<b>60</b>
SES ASTRA	<b>341</b>
SES AMERICOM	<b>461</b>
SES NEW SKIES	<b>175</b>
APS	<b>131</b>
SES SIRIUS	<b>41</b>
SATLYNX	<b>94</b>
ND SatCom	<b>284</b>
Autres participations	<b>74</b>
<b>Total</b>	<b>1 661</b>

La croissance significative de l'effectif total est essentiellement due à l'acquisition de New Skies Satellites et à l'acquisition à 100% de ND SatCom.

### SES : valeurs et culture

Les sociétés du Groupe SES partagent un ensemble de valeurs communes qui les guident dans leurs activités. Ces valeurs sont la source d'inspiration d'une culture organisationnelle unique et le reflet de ses aspirations, qui poussent les membres du personnel à servir au mieux nos clients, nos actionnaires et la société dans son ensemble. Nos valeurs, qui visent en priorité à offrir à nos clients un service de la plus haute qualité, sont les suivantes :

L'excellence – la passion et la détermination d'être les meilleurs dans l'industrie.

Le partenariat – le développement et le maintien de relations de coopération construites sur les atouts et le savoir-faire du Groupe afin de réaliser des objectifs et des avantages communs, au service des clients.

Le leadership – l'articulation d'une vision stratégique, l'expression de nos valeurs et la création d'un environnement dans lequel nous pouvons répondre aux exigences du marché.

L'intégrité – la mise en pratique permanente des principes d'honnêteté, de responsabilité, d'équité et de respect.

---

<sup>1</sup> Equivalents plein temps.

L'innovation – la création d'une culture d'entreprise capable de stimuler la créativité au sein de l'organisation, de développer le savoir-faire des employés et d'améliorer les processus, les produits et les services.

### Rémunération

Les sociétés SES appliquent une philosophie de rémunération fondée sur les performances. La rémunération inclut : des salaires, des primes de performance, des options sur actions, des droits à la plus-value des actions, des plans d'intéressement à long terme, et des avantages accessoires qui sont périodiquement revus pour être réalignés sur les meilleures pratiques du marché.

#### *Programmes de rémunération en actions*

SES utilise un programme de rémunération incitative par attribution d'actions (*Equity Incentive Compensation Plan*). Ce plan a pour but d'attirer et de fidéliser un personnel dirigeant hautement qualifié. Cette politique s'applique aux salariés dirigeants de SES. En 2006, 1 500 412 options ont été attribuées à 120 cadres.

#### *Plan d'intéressement à long terme pour les cadres*

Le plan d'intéressement à long terme pour les cadres s'appuie sur des actions à transfert de propriété différé (dont l'exercice est différé pendant trois ans) et, dans le cas des cadres supérieurs, sur des actions à transfert de propriété différé et des actions attribuées en fonction de la performance (actions qui ne sont attribuées qu'à condition que la Société et le cadre atteignent ou dépassent un certain seuil de performance). En 2006, 137.159 actions à transfert de propriété différé et 68.066 actions liées à la performance ont été attribuées.

#### *Plan de droits à la plus-value des actions*

SES met en œuvre un plan de droits à la plus-value des actions (*Stock Appreciation Rights Plan ou STAR Plan*), qui s'applique au personnel non cadre. Par l'attribution de droits à la plus-value des actions, la Société vise à encourager l'engagement à long terme du personnel envers l'entreprise et à lui donner la possibilité d'avoir sa part de création de valeur. 743 594 droits ont été attribués en 2006.

Plusieurs systèmes de primes ont été mis en place pour récompenser et renforcer les contributions des employés. Ces systèmes incluent tout un éventail de primes, à savoir des primes ponctuelles et des primes de réalisation d'objectifs, auxquelles s'ajoutent les « SES ASTRA Awards » et l'« AMERICOM President's Award ».

## La fonction Ressources humaines (RH)

Suite aux acquisitions réalisées en 2006, une équipe de 37 professionnels des RH encadre notre organisation à travers le monde. Un conseil des ressources humaines assure la coordination des opérations courantes.

En outre, un Comité de coordination des ressources humaines veille à ce que la stratégie et les objectifs des RH soient parfaitement harmonisés au sein du Groupe, et conformes aux objectifs commerciaux et aux décisions et instructions du Comité exécutif de SES.

En 2006, des efforts significatifs ont été déployés par les différentes équipes de RH pour assurer la réussite du processus d'intégration des sociétés acquises, en particulier de New Skies Satellites et de ND SatCom.

La satisfaction des employés est périodiquement contrôlée par une enquête réalisée auprès du personnel et appelée en interne «Voice of the Employee». Les résultats du dernier sondage effectué fin 2006 ont été publiés début 2007. Des actions de suivi spécifiques seront planifiées et mises en œuvre.

La communication interne, à laquelle la direction attache une grande importance, peut prendre la forme de réunions ou de petits-déjeuners de travail ou bien encore se dérouler dans le cadre de forums consacrés à des sujets spécifiques. Le site Intranet de la Société a été significativement amélioré et reste l'un des piliers de notre communication interne.

Par ailleurs, la vision stratégique et commerciale de la Société est régulièrement communiquée aux membres du personnel afin de renforcer leur vigilance et leur engagement.

## Développement du savoir-faire

Fidèle à sa volonté de développer en permanence le savoir-faire et l'expertise de son personnel, SES a continué, en 2006, de développer l'AMERICOM University et le Programme de Formation et d'Enseignement de SES (STEP).

SES a consacré plus de 2% de sa masse salariale totale à la formation et au développement, y compris pour la formation des dirigeants, la formation technique et la formation commerciale.

Les entreprises du Groupe SES mettent en œuvre un Programme de développement global fondé sur des échanges temporaires de salariés au sein du Groupe aussi bien pour la réalisation de projets précis qu'à des fins de développement personnel ou à des fins éducatives.

En 2006, un cadre de compétences fonctionnelles et stratégiques a été développé pour doter SES des talents et du savoir-faire nécessaires pour relever les défis du futur.

## Former des dirigeants hors pair

SES dispose en interne d'un plan de succession qui a pour but d'identifier et de développer les profils de cadres à haut potentiel. Ce plan consiste, entre autres, à soumettre les candidats sélectionnés à des programmes de développement et de coaching et à les affecter de manière ponctuelle à des postes plus importants que ceux qu'ils occupent habituellement. En 2006, nous avons réalisé un inventaire des talents susceptibles de pourvoir rapidement et efficacement les postes stratégiques de la Société.

SES AMERICOM a créé un programme destiné à attirer et à former en interne les individus les plus brillants pour en faire les futurs cadres dirigeants de SES. D'une durée de 24 mois, ce programme est scindé en quatre stages de six mois chacun, au cours desquels les participants sont amenés à occuper des postes dans les fonctions majeures de l'entreprise. Ce programme, qui conjugue formation sur le terrain et formation magistrale, offre une expérience des plus stimulantes en termes d'apprentissage. Deux collaborateurs ont été invités à participer à ce programme en 2006 et ils seront six en 2007 lorsque ce programme sera étendu à toutes les entités opérationnelles de SES.

## Dialogue social à l'intérieur de SES

Dans leurs relations avec les salariés, SES et ses entités opérationnelles s'appuient sur les meilleures pratiques en matière de dialogue social et de climat d'ouverture. Ces principes sont appliqués à tous les niveaux de l'organisation et sont enracinés à la fois dans les obligations légales et dans la culture de l'entreprise.

Le cadre juridique de SES ASTRA prévoit une délégation du personnel et un comité mixte.

La délégation du personnel se compose de sept membres qui sont élus pour cinq ans. Leur mandat consiste à protéger les intérêts du personnel en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et d'affaires sociales. La délégation du personnel est tenue informée des développements affectant la Société et donne son avis sur les changements des règles de travail.

Le Comité mixte est composé de trois représentants de l'employeur et de trois représentants des salariés. Ce comité dispose de pouvoirs de co-décision dans les affaires touchant à l'évaluation des performances, à la santé et à la sécurité du travail, ainsi qu'aux critères généraux appliqués pour le recrutement et aux règles de promotion et de licenciement. Le Comité mixte est consulté sur toutes les décisions importantes concernant les investissements industriels ou les processus et conditions de travail. Le comité est informé du développement général de l'entreprise et des tendances de l'emploi.

La délégation du personnel prévue par le cadre juridique de SES comprend actuellement un membre.

Dans les autres sociétés SES, le dialogue social s'appuie sur les règles définies par des cadres juridiques locaux, et peut prendre la forme de comités d'entreprise comme c'est le cas, par exemple, au sein de SES NEW SKIES, SATLYNX, APS et ND SatCom.

## **Relations avec les investisseurs**

SES dispose d'une fonction dédiée aux relations avec les investisseurs, qui relève de l'autorité directe du Directeur financier de SES. Son but est de développer et de coordonner les communications externes et les interactions du Groupe avec les investisseurs, les analystes financiers, les agences de notation, les journalistes financiers et autres instances externes. Il lui incombe aussi de surveiller les mouvements sur les marchés des actions et de fournir un retour d'information et des recommandations au Comité exécutif de SES.

Le service « Relations avec les investisseurs » a la responsabilité de définir et d'exécuter un programme de gestion active des relations avec les investisseurs de SES, notamment en participant à des conférences et à d'autres événements similaires organisés à l'intention des investisseurs. Ce service veille également à ce que les communications externes du Groupe soient conformes aux lois et réglementations en vigueur. Hiérarchiquement rattaché au Directeur financier de SES, le Vice-Président du service collabore étroitement avec le Président et Directeur général ainsi qu'avec le Trésorier et d'autres cadres dirigeants du Groupe.

## **Politique de responsabilité sociale des entreprises**

En 2006, SES a mis en œuvre un programme de responsabilité sociale des entreprises (RSE) en adéquation avec les valeurs de la Société. La réputation mondiale se construit sur l'action locale. Dans la droite ligne de cette conviction, SES a élaboré un programme visant à mettre en place des projets et des activités de RSE dans toutes les régions du monde où la Société fournit des services ou des infrastructures de communication.

Le programme RSE consiste avant tout à parrainer des projets éducatifs dans le but de favoriser le développement d'une société fondée sur le savoir et les communications. SES est convaincu qu'il s'agit-là d'un élément essentiel pour l'émergence d'un modèle de développement durable. Le programme RSE a pour ambition d'être à la mesure du positionnement mondial de SES dans le domaine de la fourniture d'infrastructures et de services de communications.

En 2006, SES a signé la Charte de la responsabilité sociale des entreprises, élaborée conjointement avec d'autres entreprises luxembourgeoises et qui engage ses signataires à promouvoir les principes de la RSE, à les mettre en évidence et à les appliquer dans le cadre de leurs activités de tous les jours.

Durant l'année, SES s'est engagé à soutenir le projet humanitaire OLPC "One Laptop per Child". Cette initiative mondiale à but non lucratif vise à mettre au point un ordinateur bon marché équipé d'une connexion sans fil haut débit dans le but d'améliorer les infrastructures de communication et d'éducation dans les pays en développement. Entreprises partenaires, SES ASTRA et SES AMERICOM apportent à ce projet leur savoir-faire au niveau du développement conceptuel, des capacités satellitaires et une aide financière de 2 millions de dollars US. Le projet OLPC est géré par une société issue du Massachusetts Institute of Technology qui est subventionnée par une série d'entreprises partenaires. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site [www.laptop.org](http://www.laptop.org).

En 2006, SES a renouvelé ses accords de coopération avec l'Université de Saint-Gall en Suisse, en finançant une bourse d'études pour son programme de MBA. Nous avons également continué d'apporter notre soutien aux activités de la Society of Satellite Professionals International (SSPI), une association à but non lucratif implantée aux Etats-Unis qui a pour vocation de favoriser le développement professionnel des représentants de l'industrie des satellites à l'échelle mondiale.

SES continue de de coopérer avec l'*International Space University* (ISU) de Strasbourg, en finançant des bourses pour des programmes d'études supérieures dans le domaine des applications spatiales. Enfin, comme depuis de nombreuses années, nous avons apporté notre soutien à l'école #1 de Baïkonour au Kazakhstan en contribuant au financement des infrastructures de technologies de l'information de l'école.

SES a également parrainé l'initiative luxembourgeoise « Business Initiative 123-GO » destinée à promouvoir le développement de projets innovants, et a également continué à apporter son soutien financier à l'Institut Saint Joseph de Betzdorf, un foyer pour personnes atteintes d'un handicap mental.

En 2006, SES NEW SKIES a soutenu le projet « Tambores » destiné à créer une école rurale pour améliorer le taux de fréquentation et réduire le taux d'échec scolaire des enfants de familles vivant en-dessous du seuil de pauvreté en Colombie. Le projet est mis en œuvre par la Fédération nationale des producteurs de café de Colombie (FNCC) et est soutenu par la Commission européenne, le Gouvernement de la Communauté flamande de Belgique, l'Agence espagnole pour la coopération internationale et d'autres institutions.

SES AMERICOM a fait une donation financière à la bibliothèque municipale de Plainsboro, aux Etats-Unis, en vue de lui permettre de mener à bien son projet d'extension. La Société continue également d'apporter son soutien financier à la Fondation Susan Komen dédiée à la recherche sur le cancer du sein. SES AMERICOM a réalisé un abondement de un dollar pour chaque don de deux dollars versé par ses salariés à différentes écoles et universités. SES a également apporté une contribution financière à la Fondation Arthur C. Clarke.

## Mécénat

En 2006, SES a de nouveau parrainé un festival local de musique luxembourgeois, connu sous le nom de « *Musek am Syrdall* ».

## Protection de l'environnement

Les entreprises du Groupe SES s'emploient à respecter l'environnement et à aligner leur conduite et celle de leur personnel sur les principes du développement durable. Le principe de base est de veiller à ce que tous les services, aussi bien ceux que nous fournissons que ceux qui nous sont fournis par des tiers, respectent les normes les plus rigoureuses de protection de l'environnement.

SES se conforme aux lois et réglementations en vigueur dans les pays où les entreprises du Groupe exercent leurs activités, ainsi qu'aux meilleures pratiques de l'industrie. L'objectif est d'améliorer en permanence nos performances environnementales et de réduire le potentiel de nuisance de nos activités.

Les activités de SES et de ses entités opérationnelles sont essentiellement des activités bureautiques et technologiques. Dans notre activité, nous encourageons les économies d'énergie et de ressources naturelles et nous avons réussi à mettre en œuvre un programme de co-génération partout où cela était possible. Nous avons également adopté un programme de recyclage visant à réduire sinon à éviter la production de déchets et à les retraiter de la manière la plus efficace possible. Ce programme est contrôlé par des organismes indépendants et régulièrement soumis à des contrôles de qualité. Nous organisons également régulièrement des formations sur l'environnement et encourageons notre personnel à adopter, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des comportements responsables sur le plan de la préservation de l'environnement.

Les entités opérationnelles de SES appliquent les meilleures pratiques pour minimiser l'impact environnemental des activités sous-traitées, telles que la fabrication et la mise sur orbite des satellites. Elles veillent également à ce que les rayonnements émis par leurs stations terrestres respectent les limites définies par les pays concernés et se soumettent, à ce titre, à des audits annuels effectués en interne ou par des organismes accrédités spécialisés dans la sécurité industrielle.