

## EOS IMAGING

Société anonyme au capital de 226.837,58 euros

Siège social : 10 rue Mercoeur 75011 Paris

349 694 893 R.C.S. Paris

(la "Société")

### **Rapport du conseil d'administration sur le projet de résolution relatif à la modification des principes et critères applicables à la détermination, à la répartition et à l'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au directeur général**

En application de l'article L. 225-37-2 du code de commerce, le conseil d'administration soumet à l'approbation de l'assemblée générale la modification des principes et critères applicables à la détermination, à la répartition et à l'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au directeur général en raison de l'exercice de son mandat et constituant la politique de rémunération le concernant. Cette modification est consécutive à la transition de direction générale et à la prise de fonction de M. Mike Lobinsky, Président Amérique du Nord, à la date du 1<sup>er</sup> janvier. M. Mike Lobinsky bénéficie au titre de ses fonctions actuelles d'un contrat de travail.

Il est précisé que les principes et critères de rémunération du président du conseil d'administration restent inchangés.

Les principes et critères de rémunération du directeur général, arrêtés par le conseil d'administration sur recommandation du comité des rémunérations, sont présentés ci-après. Le détail de l'allocation de la rémunération sur chacun des éléments et des critères associés sera défini par le Conseil d'administration en début d'année 2019 et proposé au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes 2018.

La rémunération du Directeur Général prend en compte les principes suivants, conformément aux recommandations du Code Middlednext :

- **Exhaustivité** : la détermination des rémunérations des mandataires dirigeants doit être exhaustive. L'ensemble des éléments de rémunération doit être retenu dans l'appréciation globale de la rémunération.
- **Équilibre entre les éléments de la rémunération** : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de la Société.
- **Comparabilité** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la Société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.
- **Cohérence** : la rémunération du Directeur Général doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.

- **Lisibilité des règles** : les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés doivent être objectifs, exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes.
- **Mesure** : la détermination des éléments de rémunération doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de de la Société, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- **Transparence** : l'information des actionnaires sur les rémunérations et les avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.
- 

<b>Eléments de rémunération</b>	<b>Principes</b>	<b>Critères de détermination</b>
Rémunération fixe	Le montant de la rémunération fixe du directeur général est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur avis du comité des rémunérations.	La rémunération fixe du directeur général est déterminée sur la base : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du niveau de complexité de ses responsabilités ;</li> <li>• de son expérience professionnelle et de son expertise ;</li> <li>• d'études de marché pour des fonctions comparables (compétitivité externe).</li> </ul>
Rémunération variable	Le directeur général peut se voir octroyer une rémunération variable déterminée par le Conseil d'administration de la Société sur avis du comité des rémunérations.  La rémunération variable correspond à un pourcentage de la rémunération fixe.	La rémunération variable est versée suite au constat de l'atteinte effective d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, financiers et opérationnels, de la Société ou du Groupe et peut varier en fonction des objectifs qui ont été réalisés.
Jetons de présence	Si le directeur général cumule ses fonctions avec un mandat d'administrateur, il pourra percevoir des jetons de présence comme chaque membre du Conseil d'administration.	Les critères de répartition des jetons de présence sont déterminés par le Conseil d'administration.

Plans de motivation à long terme	<p>Le directeur général peut bénéficier du plan de motivation à long terme du Groupe, au même titre que les autres bénéficiaires de ce plan.</p> <p>De manière générale, le Directeur Général est susceptible de bénéficier chaque année d'une attribution d'options d'achat d'actions et d'une attribution gratuite d'actions par le Conseil d'administration, après recommandation du Comité des rémunérations, dans le cadre des résolutions prises par l'Assemblée Générale des actionnaires.</p> <p>Cette politique d'attribution a non seulement pour objectif d'inciter le directeur général à inscrire son action dans le temps mais aussi de le fidéliser et favoriser l'alignement de ses intérêts avec ceux de la Société et de ses actionnaires.</p>	<p>Le Conseil d'Administration a décidé que dans le cadre du plan des motivation à long terme du Groupe, des actions gratuites seraient attribuées à l'ensemble des salariés du Groupe.</p> <p>Par ailleurs, il est proposé à l'assemblée générale de la Société convoquée le 20 décembre 2018 d'autoriser le Conseil d'administration, sous certaines conditions, à mettre en place des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice des salariés et mandataires sociaux de la Société.</p>
Indemnité de départ	<p>Le montant et les modalités de l'indemnité de départ sont déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur avis du Comité des Rémunérations.</p> <p>Le directeur général peut bénéficier en cas de révocation, démission, non-renouvellement ou départ à la retraite, d'une indemnité de départ.</p>	<p>Le paiement de cette indemnité serait subordonné à l'atteinte de critères de performance définis par le Conseil d'administration.</p>
Prévoyance	<p>Le directeur général bénéficie du régime de prévoyance - frais de santé et retraite - applicable aux salariés.</p>	

Nous vous proposons d'approuver les principes et critères tels que présentés dans ce rapport.

En application de l'article L. 225-100 du code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2018, le versement des éléments de rémunération variables ou exceptionnels est conditionné à l'approbation par ladite assemblée générale.