

EOS IMAGING

Société anonyme au capital 266.162,48 euros

Siège social : 10 rue Mercœur 75011 Paris

349 694 893 R.C.S. Paris

(la "Société")

APPROBATION PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 30 JUIN 2020 DES POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

En application de l'article R. 225-29-1 IV du Code de commerce, l'assemblée générale du 30 juin 2020 a approuvé les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration, du Directeur Général et de membres du Conseil d'administration (autres que le Président et le Directeur Général) telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise publié le 9 juin 2020 sur le Site internet de la Société et qui a modifié et remplacé le précédent rapport sur le gouvernement d'entreprise intégré dans le rapport financier annuel 2019 publié sur le site internet de la Société le 30 avril 2020.

Résolutions	Résultats des votes
14 ^{ème} Résolution : Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020	Approuvée à 83,24%
15 ^{ème} Résolution : Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020	Approuvée à 77,15%
16 ^{ème} Résolution : Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration (autres que le Président et le Directeur Général) pour l'exercice 2020	Approuvée à 97,20%

Principes généraux de la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux est décidée par le Conseil d'administration sur la base des propositions du Comité des Rémunérations, qui prend notamment en compte, le niveau et la difficulté des responsabilités, le domaine d'activité et les pratiques sectorielles.

La politique de rémunération annuelle des mandataires sociaux a été débattue et arrêtée par le Conseil d'administration au cours de sa réunion du 27 avril 2020 sur recommandations du Comité des rémunérations.

Dans l'élaboration de cette politique, le Conseil s'assure notamment que celle-ci soit conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et à sa stratégie commerciale. Il veille à cet égard notamment à l'équilibre entre, d'une part, les intérêts de la Société et de ses principales parties prenantes et, d'autre part, la performance des dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération. Il s'assure également de la fidélisation des équipes et de la juste valorisation du travail accompli.

En cas de nomination d'un nouveau mandataire social, la politique de rémunération applicable à son prédécesseur lui sera applicable *mutatis mutandis* dans l'attente, le cas échéant, de modifications décidées par l'assemblée générale. En cas de renouvellement du mandat d'un mandataire social, la politique de rémunération qui lui était applicable préalablement au renouvellement sera poursuivie dans l'attente, le cas échéant, de modifications décidées par l'assemblée générale.

Conformément aux dispositions des articles L.225-37-2, L.225-37-3 et L.225-100 du Code de commerce, cette politique de rémunération des mandataires sociaux sera soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 juin 2020. Cette politique de rémunération des mandataires sociaux, si elle est approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires, s'appliquera au cours de l'exercice 2020 à toute personne exerçant un mandat social au sein de la société EOS Imaging.

1. Politique de rémunération du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

La politique de rémunération du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration, détaillée ci-après pour chacun d'eux, se compose d'une rémunération fixe complétée éventuellement par des avantages en nature et d'une rémunération variable annuelle, fixée selon des critères de performance annuels et qui correspond à un pourcentage de la rémunération fixe. Ces critères sont définis de manière précise par le Conseil d'administration mais ne sont pas intégralement rendus publics pour des raisons de confidentialités.

Ils peuvent également se voir attribuer des instruments financiers incitatifs dans le cadre du plan de motivation à long terme.

Le Conseil d'administration se prononce en début d'année sur les objectifs annuels des dirigeants mandataires sociaux, fixés en fonction du plan stratégique et opérationnel décidé.

L'atteinte de ces objectifs est discutée en Comité des Rémunérations qui propose au Conseil d'administration son évaluation. L'atteinte des objectifs pondère alors le pourcentage prévu de rémunération variable.

Une discussion peut s'engager en cas d'événements exceptionnels qui pourraient légitimement modifier l'évaluation des objectifs, décision que le Conseil d'administration pourrait prendre sur les conseils et recommandations du Comité des Rémunérations.

1.1. Politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2020

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 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.

Monsieur Mike Lobinsky assure la direction générale de la Société depuis le 1er janvier 2019. Conformément aux décisions du Conseil d'administration du 30 janvier 2019 sur avis du comité des rémunérations, il cumule un mandat social de Directeur Général en France avec un contrat de travail en tant que Président Amérique du Nord et sa rémunération fixe et variable a été réparties à 50% du montant brut sur chacune des deux fonctions en tenant compte du niveau des charges et d'imposition.

Le contrat de travail de Monsieur Mike Lobinsky conclu avec la filiale américaine EOS Imaging Inc. et préexistant à sa nomination en tant que Directeur Général d'EOS Imaging, se poursuit dans les conditions exposées ci-dessous.

Le Conseil d'administration a autorisé le cumul du contrat de travail de M. Mike Lobinsky en qualité de Président Amérique du Nord de la filiale EOS Imaging Inc. avec son mandat social de Directeur Général d'EOS Imaging après en avoir apprécié l'opportunité, compte tenu de l'antériorité et du caractère significatif des fonctions de son contrat de travail par ailleurs distinctes de celles de son mandat social, dans la mesure où il s'agit de fonctions opérationnelles de management et d'animation d'une équipe de 40 personnes aux Etats Unis.

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 dans le cadre du vote *ex ante*.

- **La politique de rémunération pour le Directeur Général au titre de l'exercice 2020 est la suivante :**

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Rémunération fixe	La rémunération fixe du Directeur Général, arrêtée par le Conseil d'administration sur avis du comité des rémunérations, payable en douze mensualités, est d'un montant de 191.500 euros en tant que Directeur général mandataire social en France (pour 50% de sa rémunération brute) et de 218.000 USD en tant que Président	La rémunération fixe du directeur général est déterminée sur la base : <ul style="list-style-type: none"> • Du niveau de complexité de ses responsabilités ; • De son expérience professionnelle et de son expertise ;

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
	<p>Amérique du Nord pour les autres 50% de sa rémunération brute.</p> <p>Dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19, le Directeur Général a renoncé à 20% de sa rémunération fixe à partir du 1^{er} juin 2020 et pour le reste de l'exercice 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D'études de marché pour des fonctions comparables (compétitivité externe).
Rémunération variable	<p>La rémunération variable du Directeur Général, arrêtée par le Conseil d'administration sur avis du comité des rémunérations, s'élève à 143.500 euros en tant que Directeur général mandataire social en France et de 163.500 USD en tant de Président Amérique du Nord, équivalente à 75% de la rémunération fixe à objectifs atteints et composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'objectifs quantitatifs financiers, représentant 65% de la rémunération variable ; • d'objectifs quantitatifs opérationnels représentant 35% de la rémunération variable, en lien avec la stratégie du Groupe. <p>Dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19, le Directeur Général a renoncé à sa rémunération variable au titre de l'exercice 2020.</p> <p>Par conséquent, le Directeur Général ne touchera aucune rémunération variable au titre de l'exercice 2020.</p>	<p>La rémunération variable est versée suite au constat de l'atteinte effective d'objectifs quantitatifs financiers et opérationnels de la Société ou du Groupe et peut varier en fonction des objectifs qui ont été réalisés.</p> <p>Le Conseil d'Administration a décidé que les objectifs quantitatifs financiers composant la rémunération variable du Directeur Général s'appuieraient sur le chiffre d'affaires, la profitabilité et le niveau de trésorerie du groupe.</p> <p>Les objectifs quantitatifs opérationnels seraient articulés chaque année autour de la stratégie du Groupe et en fonction de celle-ci.</p>
Jetons de présence	<p>Le Directeur Général cumule ses fonctions avec un mandat d'administrateur, il peut percevoir des jetons de présence comme chaque membre du Conseil d'administration.</p> <p>Cependant, le Directeur Général ne percevra aucun jeton de présence au titre de l'exercice 2020.</p>	<p>Les critères de répartition des jetons de présence sont déterminés par le Conseil d'administration.</p>

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
<p>Plans de motivation à long terme</p>	<p>Le Conseil d'administration du 30 janvier 2019 a émis un plan de stock-options dans le cadre de l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 20 décembre 2018, et a attribué 500.000 stock-options au Directeur Général avec les périodes d'acquisition suivantes : 100.000 sur réalisation en 2020 ou 2021, 200.000 à 24 mois, 100.000 à 36 mois, 100.000 à 48 mois. Le directeur général est tenu de conserver au moins 75% des titres correspondants pendant la durée de son mandat.</p> <p>Dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19, le Directeur Général a renoncé à l'exercice de 250.000 stock-options qui lui ont été attribués au terme du plan susvisé.</p> <p>Par ailleurs, le Conseil d'administration du 15 mai 2020, sur avis du comité des rémunérations, a décidé du principe d'attribution au cours de l'exercice 2020 de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 193.000 actions gratuites (1) ; - 225.000 actions gratuites soumises à des conditions de performance (2) ; et - 250.000 stocks options (3). <p>Ces attributions ont pour objectif d'associer le Directeur Général au succès de l'entreprise dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19 en tenant compte de la renonciation d'une partie de sa rémunération au titre des exercices 2019 et 2020.</p>	<p>Le Conseil d'administration du 5 novembre 2018 a décidé que dans le cadre du plan de motivation à long terme du Groupe, un plan général permettant l'attribution d'instruments financiers ou d'actions aux salariés serait mis en place.</p> <p>A cette fin, l'assemblée générale de la Société du 20 décembre 2018 a autorisé 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> <p>Il sera également proposé au cours de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution de BSA et d'actions gratuites au bénéfice des salariés et mandataires sociaux de la Société.</p>
<p>Indemnité de départ</p>	<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. Le Directeur Général peut bénéficier en cas de révocation, démission, non-renouvellement ou</p>	<p>Le paiement de cette indemnité au titre du mandat de Directeur Général serait subordonné à l'atteinte de critères de performance définis par le Conseil d'administration.</p>

Éléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
	<p>départ à la retraite, d'une indemnité de départ.</p> <p>A ce jour, aucune indemnité de départ en tant que Directeur Général, mandataire social, n'a été déterminée par le Conseil d'administration.</p> <p>Le contrat de travail en qualité de Président Amérique du Nord prévoit une indemnité de fin de contrat selon les causes et circonstances de fin de contrat.</p>	<p>L'indemnité de licenciement prévue au contrat de travail en tant que Président Amérique du Nord est de 6 mois de salaire uniquement en cas : de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou de départ du salarié suite à son transfert sur un lieu de travail distant de plus de 50 miles de son domicile, ou à une violation des termes du contrat constatée par le salarié et après mise en demeure de l'employeur d'avoir à le respecter restée sans effet. Le contrat ne prévoit pas d'indemnité de licenciement pour les autres cas de rupture du contrat de travail.</p>
Avantages en nature	Le Directeur Général dispose d'une indemnité équivalente à un véhicule de fonction au titre de son contrat en tant que Président Amérique du Nord.	
Prévoyance	Le Directeur Général bénéficie du régime de prévoyance-frais de santé applicable aux salariés américains.	

- (1) Il sera proposé à l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 (23ème résolution) d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution d'actions gratuites au bénéfice des salariés et des mandataires sociaux de la Société.
- (2) Les objectifs auxquels sera soumise l'attribution des actions gratuites seront définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations, conformément aux choix stratégiques retenus par la Société.
- (3) Les stock-options seraient attribués conformément à l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 20 décembre 2018.

Conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de toute rémunération variable ou exceptionnelle attribuée au Directeur Général au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation des éléments de ladite rémunération variable ou exceptionnelle par une assemblée générale ordinaire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce

- **Résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires :**

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous détaillons le projet de résolution soumis au vote des actionnaires. Il s'agit de la quinzième résolution proposée au vote de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 ci-après reproduite :

"QUINZIEME RESOLUTION

Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, conformément dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce,

Connaissance prise du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L.225-37 du Code de commerce,

Approuve les éléments de la politique de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2020, tels que présentés dans ce rapport."

1.2. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 dans le cadre du vote *ex ante*.

Le Président du Conseil d'administration disposera d'une rémunération fixe annuelle dont le montant sera de 65.000 euros, payable trimestriellement et ne dispose pas de rémunération variable.

- **La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020 est la suivante :**

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Jetons de présence	<p>La fonction de Président du Conseil d'administration donne droit au versement d'une partie fixe d'un montant forfaitaire défini par le Conseil d'administration à hauteur de 60.000 euros pour l'année 2020 et 5.000 euros par an au titre du mandat de membre du comité stratégique.</p> <p>Dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19, le Président du Conseil d'administration a renoncé aux jetons de présence dont il pourrait bénéficier au titre de l'exercice 2020.</p>	<p>Cette rémunération tient compte pour l'administrateur de l'expérience de l'entreprise, l'engagement personnel dans les travaux du Conseil d'administration et, la compréhension du monde économique et financier, la capacité de travailler en commun dans le respect mutuel des opinions, le courage d'affirmer une position éventuellement minoritaire, le sens des responsabilités à l'égard des actionnaires et des autres</p>

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
		parties prenantes et l'intégrité.
<p>Plans de motivation à long terme</p>	<p>Le Conseil d'administration du 15 mai 2020, sur avis du comité des rémunérations, a décidé du principe de l'attribution au cours de l'exercice 2020 de 150.000 stocks options au bénéfice du Président du Conseil d'administration (1).</p> <p>Ces attributions ont pour objectif d'associer le Président du Conseil d'administration au succès de l'entreprise dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19 en tenant compte de la renonciation de sa rémunération au titre de l'exercice 2020.</p>	<p>Le Conseil d'administration du 5 novembre 2018 a décidé que dans le cadre du plan de motivation à long terme du Groupe, un plan général permettant l'attribution d'instruments financiers ou d'actions aux salariés serait mis en place.</p> <p>A cette fin, l'assemblée générale de la Société du 20 décembre 2018 a autorisé 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> <p>Il sera également proposé au cours de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution de BSA et d'actions gratuites au bénéfice des salariés et mandataires sociaux de la Société.</p>

(1) Les stock-options seraient attribués conformément à l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 20 décembre 2018.

Aucune autre rémunération ou avantage de toute nature ne lui sera versée au titre de l'exercice 2020 autre que précisée.

Conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de toute rémunération variable ou exceptionnelle attribuée au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation des éléments de ladite rémunération variable ou exceptionnelle par une assemblée générale ordinaire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

- **Résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires :**

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous détaillons le projet de résolution soumis au vote des actionnaires. Il s'agit de la quatorzième résolution proposée au vote de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 ci-après reproduite :

" QUATORZIEME RESOLUTION

Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, conformément dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce,

Connaissance prise du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L.225-37 du Code de commerce,

Approuve les éléments de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020, tels que présentés dans ce rapport."

2. Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

Le montant annuel maximum de la rémunération allouée aux administrateurs (ex-jetons de présence) a été fixé à la somme de 200.000 euros par décision de l'assemblée générale mixte du 16 janvier 2012.

Les règles de répartition de cette enveloppe entre les administrateurs sont décidées, révisées et mises en œuvre par décision du Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des Rémunérations, qui prend notamment en compte, le niveau et la difficulté des responsabilités, le domaine d'activité et les pratiques sectorielles.

Dans la répartition de cette enveloppe, le Conseil s'assure notamment que celle-ci soit conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et à sa stratégie commerciale. Il veille à cet égard notamment à l'équilibre entre, d'une part, les intérêts de la Société et de ses principales parties prenantes et, d'autre part, la performance des dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération. Il s'assure également de la fidélisation des équipes et de la juste valorisation du travail accompli. Le Conseil souhaite que cette répartition soit juste et équilibrée tant du point de vue des actionnaires que pour les salariés de la Société.

Pour l'exercice 2020, la politique de rémunération des administrateurs a été arrêtée par décision du Conseil d'administration en date du 27 avril 2020, statuant sur recommandation du Comité des Rémunérations, comme suit :

- Le Président du Conseil, soit à ce jour Monsieur Gérard Hascoët, se verrait attribuer la somme de 60.000 euros par an ;
- Madame Marie Meynadier et les administrateurs indépendants, à l'exclusion du Président du Conseil, (soit à ce jour uniquement Monsieur Eric Beard) se verrait attribuer chacun la somme

de 25.000 euros par an pour une participation à l'ensemble des réunions du Conseil (à charge de réduction prorata en cas d'absence à une ou plusieurs réunions).

- Les administrateurs membres du comité d'audit, et/ou du comité des rémunérations et/ou du comité stratégique (à l'exclusion de Monsieur Mike Lobinsky, de Madame Marie-Laure Garrigues, et de Monsieur Antoine Vidal) se verraient attribuer chacun la somme de 5.000 euros par an pour une participation à l'ensemble des réunions de chacun des comités dont ils sont membres (à charge de réduction prorata en cas d'absence à une ou plusieurs réunions).

Cependant, dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19, les membres du Conseil d'administration ont renoncé à leur rémunération au titre de l'exercice 2020, tant au titre de leur qualité d'administrateur que de membre des comités ad hoc (à l'exception de Madame Marie-Laure Garrigues, Monsieur Mike Lobinsky et Monsieur Antoine Vidal qui ne perçoivent aucune rémunération à ce titre).

Par ailleurs, le Conseil d'administration du 15 mai 2020, sur avis du comité des rémunérations, a décidé du principe de l'attribution au cours de l'exercice 2020 de 40.000 BSA au bénéfice de chaque membre du Conseil d'administration (à l'exception de Monsieur Gérard Hascoët, de Monsieur Mike Lobinsky, de Monsieur Antoine Vidal et de Madame Marie-Laure Garrigues). A cette fin, il sera proposé au cours de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution de BSA au bénéfice des mandataires sociaux de la Société.

Ces attributions ont pour objectif d'associer les membres du Conseil d'administration au succès de l'entreprise dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19.

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 dans le cadre du vote *ex ante* par une résolution dont le projet figure ci-dessous.

- **Résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires :**

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous détaillons le projet de résolution soumis au vote des actionnaires. Il s'agit de la seizième résolution proposée au vote de l'Assemblée Générale du 30 juin 2020 ci-après reproduite :

"SEIZIEME RESOLUTION

Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration (autres que le Président et le Directeur Général) pour l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, conformément dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce,

Connaissance prise du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L.225-37 du Code de commerce,

Approuve les éléments de la politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2020, tels que présentés dans ce rapport."

Si le Conseil d'administration devait, à la suite d'une modification de sa composition actuelle, ne plus être composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, le versement de la rémunération des administrateurs au titre de leur participation aux travaux du Conseil serait suspendu. Le versement serait rétabli lorsque la composition du Conseil d'administration redeviendrait régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension.

Pour chaque mandataire social, les informations relatives à la durée du ou des mandats et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la Société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, tel que publié sur le site internet de la Société le 9 juin 2020.