

POLITIQUE DE REMUNERATION SOUMISE A L'APPROBATION DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Cette partie est établie en application des articles L. 225-82-2 et R. 225-56-1 du Code de commerce, et présente les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux.

Ces principes et critères sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2019 à travers le vote de résolutions distinctes dans le cadre du « Say on pay ex ante » avec :

- une résolution spécifique pour chaque membre du Directoire,
- une résolution, pour l'ensemble des membres du Conseil de surveillance.

Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

La politique de rémunération a été définie dans la continuité des politiques et principes retenus antérieurement.

Principes généraux et structure de la rémunération globale annuelle du Directoire

Principes généraux

Les différentes composantes de la rémunération globale annuelle des membres du Directoire sont les suivantes :

- un élément court terme composé d'une part fixe et d'une part variable annuelle,
- un élément de motivation moyen terme, à travers l'attribution gratuite d'actions de performance,
- d'autres éléments attachés à l'exercice du mandat des membres du Directoire, incluant :
 - des engagements de versement d'une indemnité en cas de cessation des fonctions à l'initiative de la Société, à certaines conditions, en particulier de performances,
 - le bénéfice de l'assurance chômage des chefs et dirigeants d'entreprise en l'absence de contrat de travail actif,
 - un véhicule de fonction et le maintien du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe,
 - le cas échéant, une rémunération exceptionnelle peut être décidée par le Conseil, sur proposition du Comité des rémunérations, si des circonstances particulières le justifient.

Les membres du Directoire ne bénéficient pas de dispositif de

retraite supplémentaire.

Ils perçoivent une rémunération exclusivement de la société mère HighCo.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des mandataires sociaux, le Conseil prend en compte les principes suivants, conformément à la recommandation (R13) du Code de gouvernement d'entreprise MiddleNext revu en septembre 2016 :

- **Exhaustivité** : la détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit être exhaustive : partie fixe, partie variable, contrat de travail en cours d'exécution, stock-options, actions gratuites, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus 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 l'entreprise.
- **Benchmark** : 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 dirigeant mandataire social 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 pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.
- **Mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- **Transparence** : l'information annuelle des « actionnaires » sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.

Structure de la rémunération globale annuelle du Directoire

Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et autres avantages attribuables au Directoire sont fixés par le

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Conseil, à partir des recommandations du Comité des rémunérations.
Ces principes et critères, qui sont applicables notamment pour 2019, sont les suivants :

Rémunération fixe

Elle est déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché, en recherchant une cohérence avec la rémunération des autres dirigeants du Groupe et en englobant une rémunération qui serait versée au titre d'un éventuel contrat de travail.

Une indexation en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale est appliquée.

Rémunération variable

Le dispositif de rémunération variable repose sur des critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères de détermination de la rémunération variable sont les suivants :

Éléments quantitatifs

Les critères quantitatifs, préétablis par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations, reposent sur deux indicateurs financiers du Groupe :

- Le premier sur le RAO avant toutes rémunérations variables du Directoire, soit le Résultat Opérationnel Courant avant coûts de restructuration, avant rémunérations variables du Directoire et coût des plans d'attribution gratuite d'actions,
- Le second sur un « adjusted PBIT » défini comme suit: [RAO défini ci-dessus] – [(Rémunération variable chargée du Directoire sur objectif de RAO ci-dessus) + (Montant des restructurations) + (charges non récurrentes imputées sur demande du Comité des rémunérations)].

L'« adjusted PBIT » s'entend avant toutes dépréciations de goodwill et avant dépréciations et/ou pertes en capital sur participations.

Éléments qualitatifs

Les critères qualitatifs sont préétablis tous les ans par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et reposent sur deux à trois objectifs importants donnés au Directoire, liés à la stratégie du Groupe et/ou à la réalisation d'une opération majeure.

Prime à réinvestir en actions

La rémunération est complétée, pour M. Didier Chabassieu, par un montant à réinvestir en actions HighCo correspondant à la valeur d'un nombre d'actions HighCo au cours moyen des séances de bourse de décembre de l'exercice concerné.

Le versement est conditionné à la présence au 31 décembre de l'exercice clos et au réinvestissement de ce montant, net de charges et d'impôt sur le revenu, en actions HighCo.

Le Conseil se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération exceptionnelle à un ou plusieurs membres du Directoire au regard de circonstances particulières ou justifiée par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour le Groupe.

Par ailleurs, en cas de changement dans la composition du Directoire, le Conseil, tout en se référant aux règles présentées ci-dessus, se réserve la possibilité d'y déroger.

Principes généraux et structure de la rémunération globale annuelle du Conseil de surveillance**Principes généraux**

Les principes édictés par le Code de gouvernement d'entreprise MiddleNext revue en septembre 2016 suivant la recommandation (R13) sont également suivis pour déterminer la rémunération des membres du Conseil de surveillance.

Structure de la rémunération globale annuelle du Conseil de surveillance

Les différentes composantes de la rémunération globale annuelle des membres du Conseil de surveillance sont les suivantes :

- Des jetons de présence, essentiellement,
- Des rémunérations exceptionnelles le cas échéant.

Les Président et Vice-président du Conseil ne perçoivent pas de rémunération à ce titre mais le Président du Conseil perçoit une rémunération au titre exclusivement de son contrat de travail de « Directeur conseil et grands comptes » (cf. paragraphe suivant « Convention entre la Société ou une filiale et les membres du Conseil de Surveillance »).

Les membres du Conseil ne perçoivent aucune autre forme de rémunération de la Société ni de ses filiales, hormis son Président (cf. paragraphe suivant « Convention entre la Société ou une filiale et les membres du Conseil de Surveillance »).

Répartition des jetons de présence

Le plafond global des jetons de présence, est fixé par l'assemblée générale, Une résolution fixant à 60 K€ le montant global maximal des jetons de présence pouvant être alloués aux membres du Conseil a été approuvée par l'assemblée générale mixte du 22 mai 2018.

Les jetons sont répartis par le Conseil entre ses membres en fonction de critères d'assiduité aux séances du Conseil et des

Comités ainsi que du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions y compris aux comités. Le Conseil détermine un montant forfaitaire par réunion et une rémunération au temps passé, le cas échéant, pour les travaux préparatoires.

Sur la base de ces critères, les membres du Conseil perçoivent tous des jetons de présence, hormis le Président du Conseil qui n'est pas rémunéré à ce titre.

En 2018, sur décision de l'assemblée générale annuelle de porter de 40 K€ à 60 K€ le plafond des jetons de présence, le Conseil a décidé de réserver une partie des jetons de présence en faveur respectivement du Président du Comité d'audit et du Président du Comité des rémunérations qui consacre du temps supplémentaire à l'organisation des travaux et au fonctionnement des comités qu'il préside.

Chaque membre du Conseil a droit, sur justificatifs, au remboursement des frais supportés en vue de participer aux réunions du Conseil et aux travaux des Comités spécialisés.

Le remboursement de toute autre dépense exposée dans l'intérêt de la société doit faire l'objet d'une décision spécifique préalable du Conseil.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil de surveillance a la faculté dans le cadre de l'article L.225-84 du Code de Commerce d'attribuer des rémunérations exceptionnelles pour des missions, ou mandats confiés à des membres du Conseil notamment dans le cadre d'une participation aux travaux des Comités spécialisés.

Par ailleurs, en cas de changement dans la composition du Conseil, celui-ci appliquera, les cas échéant avec les ajustements qui pourraient être rendus nécessaires, les règles présentées ci-dessus.

Engagements à l'égard des membres du Conseil de Surveillance sur le fondement de l'article L. 225-90-1 du Code de commerce

Il n'existe aucun engagement conclu entre la Société et les membres personnes physiques du Conseil de Surveillance.

Convention(s) entre la Société ou une filiale et les membres du Conseil de Surveillance

Le Président du Conseil bénéficie d'un contrat de travail de « Directeur conseil et grands comptes », qui a été autorisé par le Conseil du 26 juin 2013 (ce contrat n'étant pas une convention conclue « en raison du mandat » et en conséquence non soumis au vote). Celui-ci est mentionné dans le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les engagements et conventions réglementés, présenté chaque année à l'assemblée générale des actionnaires.