

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

En application de l'article L. 225-68 du Code de commerce, le Conseil de Surveillance vous rend compte successivement dans ce rapport au titre de l'exercice 2019, notamment :

- de l'application du Code de gouvernement d'entreprise auquel la société se réfère,
- de la composition, des pouvoirs et du fonctionnement du Directoire et du Conseil de surveillance,
- des règles relatives aux rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux et leur application sur l'exercice 2019,
- des éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique,
- des modalités de participation des actionnaires à l'assemblée générale,
- de ses observations sur le rapport du Directoire et des comptes de l'exercice 2019.

Le présent rapport a été préparé sur la base des contributions de plusieurs directions, en particulier les directions financière et juridique du Groupe, et a été validé par la direction générale.

Il a ensuite été présenté au Comité des rémunérations de la Société qui l'a revu, puis approuvé par le Conseil du 19 mars 2020 et transmis aux commissaires aux comptes.

Il sera rendu public dans les conditions prévues par la loi.

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE DE REFERENCE

CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE MIDDLENEXT

Depuis mars 2010 le Conseil a décidé de se référer au code Middenext paru en décembre 2009 et modifié en septembre 2016. En effet, ce code, reconnu par l'AMF, est davantage adapté à HighCo qui est une valeur moyenne et qui dispose d'un actionnaire de référence.

Ce code peut être consulté sur les sites Internet de Middenext et de la Société www.highco.com (*Investisseurs*). Il comporte 19 recommandations et 18 points de vigilance que le Comité des rémunérations puis le Conseil examinent chaque année (voir ci-après le tableau récapitulatif, pages 114-115).

En mars 2020, le cabinet EY a actualisé son analyse de conformité des pratiques de HighCo avec les recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middenext. Il a estimé que la Société se conformait à l'ensemble des recommandations.

Depuis 1994, HighCo est une société à Directoire et Conseil de Surveillance. Cette forme légale rend plus claire la distinction entre le pouvoir « exécutif » et le pouvoir de « surveillance » qui, avec le pouvoir « souverain » des actionnaires, constituent les trois composantes de la gouvernance d'entreprise rappelées par le code de gouvernement d'entreprise Middenext.

Ainsi le non-empiètement du pouvoir de surveillance sur le pouvoir exécutif est inhérent à cette forme de société, de même – en présence d'un exécutif collégial – que l'absence d'isolement d'un dirigeant.

Ce caractère collégial et l'existence d'un Comité exécutif (depuis 2009) limitent par ailleurs la problématique de succession à la tête du Groupe.

ANALYSE DE CONFORMITÉ AU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE MIDDLENEXT

Recommandations Middlenext

L'analyse suivante de conformité a été effectuée en mars 2020 par le cabinet EY.

Le pouvoir de « surveillance » : les membres du Conseil		Conformité de HighCo sans réserve
R1	Déontologie des membres du Conseil	Oui
R2	Conflits d'intérêts	Oui
R3	Composition du Conseil – Présence de membres indépendants	Oui
R4	Information des membres du Conseil	Oui
R5	Organisation des réunions du Conseil et des comités	Oui
R6	Mise en place de comités	Oui
R7	Mise en place d'un règlement intérieur du Conseil	Oui
R8	Choix de chaque membre du Conseil	Oui
R9	Durée des mandats des membres du Conseil	Oui
R10	Rémunération des membres du Conseil	Oui
R11	Mise en place d'une évaluation des travaux du Conseil	Oui
R12	Relation avec les actionnaires	Oui
Le pouvoir exécutif : « les dirigeants »		
R13	Définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Oui
R14	Préparation à la succession des dirigeants	Oui
R15	Cumul contrat de travail et mandat social	Oui
R16	Indemnités de départ	Oui
R17	Régimes de retraite supplémentaires	N/A (1)
R18	Stock-options et attribution gratuite d'actions	Oui
R19	Revue des points de vigilance	Oui

(1) Les dirigeants de HighCo ne bénéficient pas d'un régime de retraite supplémentaire.

Points de vigilance

Lors de sa séance du 19 mars 2020, le Conseil a pu prendre connaissance de l'ensemble des points de vigilance présentés ci-dessous.

1 - Le pouvoir souverain	
1.1	L'exemplarité de l'actionnaire contribue-t-elle à renforcer la confiance ?
1.2	Les actionnaires sont-ils clairement informés des risques majeurs et prévisibles qui peuvent menacer la pérennité de l'entreprise ?
1.3	Les actionnaires choisissent-ils réellement les membres du Conseil ?
1.4	Les actionnaires participent-ils aux votes ?
1.5	Existe-t-il un risque de porter atteinte aux intérêts des actionnaires minoritaires ?
1.6	L'actionnariat est-il géré et correctement formé dans la durée ?
2 - Le pouvoir de surveillance	
2.1	Le membre du Conseil remplit-il sa mission dans le processus stratégique ?
2.2	L'exemplarité du membre du Conseil contribue-t-elle à renforcer la confiance ?
2.3	Le pouvoir de surveillance n'empiète-t-il pas sur le pouvoir exécutif ?
2.4	Le membre du Conseil remplit-il effectivement son devoir de vigilance ?
2.5	Le membre du Conseil a-t-il les moyens matériels de remplir sa mission ?
2.6	La compétence du membre du Conseil est-elle adaptée ?
2.7	Les conditions d'exercice du travail du membre du Conseil peuvent-elles créer des biais sur son indépendance de jugement ?
3 - Le pouvoir exécutif	
3.1	L'exemplarité du dirigeant contribue-t-elle à renforcer la confiance ?
3.2	La compétence du dirigeant est-elle adaptée ?
3.3	Le dirigeant est-il isolé ?
3.4	Les intérêts personnels du dirigeant peuvent-ils porter préjudice à l'entreprise ?
3.5	La succession du dirigeant est-elle gérée ?

LE DIRECTOIRE ET LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

Cette partie contient des informations sur les mandataires sociaux de HighCo, en précisant leurs fonctions, leurs rémunérations et les titres de la Société qu'ils détiennent ainsi que les informations sur les commissaires aux comptes.

À la date du présent rapport, HighCo est dirigée par un Directoire composé de trois membres désignés pour quatre ans, sous le contrôle d'un Conseil de Surveillance de six membres nommés pour six ans par l'assemblée générale des actionnaires.

L'adoption, dès 1994, de la forme à Directoire et Conseil de Surveillance a permis une séparation claire entre un organe collégial chargé de la direction de la stratégie et de la gestion, d'une part, et un organe chargé de la supervision et du contrôle de l'action de la direction, d'autre part.

Sur décision du Conseil de Surveillance du 21 mars 2019, M. Didier Chabassieu, a retrouvé la Présidence du Directoire aux côtés de Mme Cécile Collina-Hue, Directrice Générale, et Mme Céline Dargent, membre du Directoire. Ce même Conseil a approuvé une répartition des tâches entre les membres du Directoire, ne remettant pas en cause le caractère d'organe collégial du Directoire.

M. Didier Chabassieu est plus particulièrement en charge de la stratégie du Groupe, des opérations de croissance externe et des politiques commerciales et sociales. Mme Cécile Collina-Hue a en charge les financements, la relation avec le Conseil de Surveillance et ses comités, l'animation des *business units* ainsi que la gestion administrative et financière. Mme Céline Dargent est en charge de la communication interne et externe ainsi que de la politique RSE.

Mandataire social	Fonction	Nationalité	Âge	Sexe (1)	Membre indépendant (2)	Comité d'audit	Comité des rémunérations	Début du 1 ^{er} mandat	Fin du mandat en cours
DIRECTOIRE									
Didier Chabassieu	Président	Française	51 ans	H	-	-	-	Mars 1996	Déc. 2021
Cécile Collina-Hue	Directrice Générale	Française	47 ans	F	-	-	-	Mars 2017	Déc. 2021
Céline Dargent	Membre du Directoire	Française	52 ans	F	-	-	-	Août 2017	Déc. 2021
CONSEIL DE SURVEILLANCE									
Richard Caillat	Président	Française	55 ans	H	Non	Non	Non	Juin 2013	AG 2024
Nicolas Butin	Vice-président	Française	60 ans	H	Oui	Oui (Président)	Oui (Président)	Juin 1995	AG 2024
G.B.P. SAS, représentée par Gérard de Bartillat	Membre	Française	67 ans	H	Non	Non	Non	Juin 2012 (3)	AG 2024
WPP France Holdings SAS, représentée par Natalie Rastoin	Membre	Française	60 ans	F	Non	Non	Non	Jan. 2000 (4)	AG 2023
WPP 2005 Ltd, représentée par Dominic Grainger	Membre	Britannique	54 ans	H	Non	Oui	Oui	Oct. 1999 (5)	AG 2023
Nathalie Biderman	Membre	Française	53 ans	F	Oui	Non	Oui	Juin 2013	AG 2025

(1) F = femme ; H = homme.

(2) Sur les critères d'indépendance, voir ci-après, page 125.

(3) M. Gérard de Bartillat, représentant de G.B.P., a été désigné en juin 2012.

(4) Mme Natalie Rastoin, représentante de WPP France Holdings, a été désignée en septembre 2015.

(5) M. Dominic Grainger, représentant de WPP 2005, a été désigné en juillet 2019.

COMPOSITION, RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU DIRECTOIRE

Les informations ci-dessous relatives aux mandats exercés ou ayant été exercés sont arrêtées au 31 décembre 2019.

Parcours professionnel – Mandats et fonctions exercés

Membres du Directoire

Didier Chabassieu

Président et membre du Directoire.

Adresse professionnelle :
HighCo – 365 avenue Archimède, CS 60346
13799 Aix-en-Provence Cedex 3.

Détient 271 965 actions HighCo, soit 1,21 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Didier Chabassieu rejoint HighCo dès sa création en 1990 à l'issue d'une formation supérieure en finance. En 1993, il organise la première levée de fonds d'investisseurs puis en 1996, devient Directeur Financier, membre du Directoire et pilote l'introduction de HighCo en bourse.

À partir de 2000, il prend la responsabilité des fusions et acquisitions pour le Groupe et mène une trentaine d'acquisitions sur 10 pays en Europe. Il introduit notamment en bourse une filiale sur le marché allemand et mène les prises de participations minoritaires du Groupe dans les start-up internet Rue du commerce (en 1999), Mediastay (en 2000) et Digitick (en 2007).

Il est nommé Directeur Général en 2002 et Président du Directoire en 2013.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

TheCamp (SAS) – Administrateur

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

Cécile Collina-Hue

Directrice Générale et membre du Directoire.

Adresse professionnelle :
HighCo – 8 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris.

Détient 84 140 actions HighCo, soit 0,38 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Cécile Collina-Hue est diplômée de l'Université Paris-Dauphine où elle a obtenu un DESS en « Finance d'Entreprise ». Elle débute sa carrière en 1995 au sein du groupe DCI pour y exercer différentes fonctions en contrôle de gestion et trésorerie.

Entrée chez HighCo en 2002, Cécile Collina-Hue occupe différentes fonctions administratives et financières avant d'être nommée Directrice Générale adjointe du Groupe en 2016. A ce titre, elle est responsable de la communication financière et des relations avec les investisseurs et les actionnaires.

Elle devient membre du Directoire et Directrice Générale en mars 2017.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

Céline Dargent

Membre du Directoire.

Adresse professionnelle :
HighCo – 365 avenue Archimède, CS 60346
13799 Aix-en-Provence Cedex 3.

Détient 94 599 actions HighCo, soit 0,42 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Rouen en 1990, Céline Dargent débute sa carrière au sein de l'agence de communication opérationnelle Kenya, en charge de budgets grande consommation.

Elle rejoint le Groupe HighCo en 2002 et y prend rapidement la Direction Générale de business units, à travers lesquelles elle accompagne le groupe Casino dans la définition de sa stratégie promotionnelle.

En 2010, Céline Dargent effectue un tour du monde en bateau.

A son retour, Céline Dargent prend successivement la direction du *Business Development International* puis du marketing de l'offre du Groupe et de la Communication.

Depuis 2013, elle accompagne le Directoire dans la définition de la Stratégie et en devient membre en août 2017.

Fin 2017, Céline Dargent est nommée Présidente du Fonds « HighCo pour Entreprendre ».

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

Composition

Les statuts prévoient que le nombre de membres du Directoire est fixé par le Conseil sans pouvoir excéder sept. Les membres sont nommés pour une durée de quatre ans et rééligibles.

Rôle et fonctionnement

Le Directoire est en charge de la direction et de la gestion de HighCo, qu'il représente. Il détermine en particulier les grandes lignes de la politique générale de HighCo et sa stratégie opérationnelle et financière. Il intervient dans les limites de l'objet social, des statuts et des pouvoirs du Conseil et des assemblées d'actionnaires.

Aucun membre du Directoire en exercice ne peut être membre du Conseil et réciproquement. Les réunions du Directoire peuvent se tenir en tout lieu. Les décisions sont prises à la majorité simple. Le vote par procuration n'est pas autorisé.

Comme le Conseil, le Directoire a adopté un règlement intérieur. Ce règlement intérieur vise principalement à préciser le fonctionnement du Directoire, à renforcer ses relations avec le Conseil, et prévoit que seront soumises pour approbation au Conseil certaines opérations importantes dépassant des seuils.

Ce règlement intérieur contient notamment des dispositions relatives à la déontologie des membres (engagements ayant trait à la confidentialité, transparence et abstention pour un membre en possession d'une information privilégiée non publique de procéder à des transactions sur les titres de la Société) en se référant au Code de déontologie dont le contenu est similaire à celui du Conseil (cf. page 126 de la présente partie).

Les limitations aux pouvoirs du Directoire figurent en page 127.

Comité exécutif

Afin d'associer les managers du Groupe aux orientations stratégiques, le Directoire a créé (fin 2009) un Comité exécutif constitué des membres du Directoire et de managers. Ce Comité comprend les trois membres du Directoire (Didier Chabassieu, Cécile Collina-Hue et Céline Dargent) et huit membres représentant à la fois les principaux pays, les métiers développés au niveau européen et les fonctions supports du Groupe : Daniel Bertrand, Stéphanie Engling, Olivier Hublau, Bruno Laurent, Renaud Ménerat, Olivier Michel, Gerrit Van Reeth et David Vigneron.

COMPOSITION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DES COMITÉS SPÉCIALISÉS

Les informations ci-dessous relatives aux mandats exercés ou ayant été exercés sont arrêtées au 31 décembre 2019.

Parcours professionnel – Mandats et fonctions exercés

Membres du Conseil de Surveillance

Richard Caillat

Président et membre du Conseil de Surveillance.

Adresse professionnelle :

HighCo – 8 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris.

Détient 81 296 actions HighCo, soit 0,36 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Richard Caillat est diplômé de l'École supérieure de commerce de Marseille et d'un DESS de relations publiques du Celsa (Paris IV – Sorbonne). Il débute sa carrière en 1988 au sein de la chaîne de télévision « La Cinq » dont il met en place la politique interactive.

Il rejoint le Groupe HighCo en 1991 et, dès 1994, il devient membre du Directoire, puis co-Président de 2002 à 2006 et Président de 2006 à 2013.

En 2013, il succède à Frédéric Chevalier à la présidence du Conseil de Surveillance.

Il est l'auteur de quatre ouvrages notamment sur le marketing et la communication.

En 2010, Richard Caillat produit à titre personnel sa première pièce de théâtre. Il crée alors Arts Live Entertainment, société de production de spectacles vivants. En janvier 2013, il prend la présidence du conseil d'administration du Théâtre de Paris.

Depuis décembre 2017, Richard Caillat siège au Conseil d'administration de l'Olympique de Marseille-Association.

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Régie Média Trade (SAS) – Président

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Arts Live Music (SAS) – Président

SNERR (Petit Théâtre de Paris) (SA) – Président du Conseil d'administration

Le Théâtre de la Michodière (SAS) – Directeur Général

Blue Cat (SAS) – Président

Les Bouffes Parisiens (SAS) – Directeur Général

Booster (SAS) – Administrateur

Théâtre Gymnase-Armand Hammer & Bernardines – Administrateur

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Arts Live Entertainment (SAS) – Président

Sport & Business Club (SAS) – Président

Vente-privée Entertainment (SAS) – Président

Nicolas Butin

Vice-président et membre indépendant du Conseil de Surveillance.

Président et membre du Comité d'audit.

Président et membre du Comité des rémunérations.

Adresse professionnelle :

HighCo – 8 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris.

Détient 9 000 actions HighCo, soit 0,04 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Après sa sortie de HEC en 1980, Nicolas Butin a travaillé pendant une courte période en tant que salarié (Secodip, Yves Rocher). Animé par un esprit d'indépendance et une mentalité d'entrepreneur, il a ensuite créé et racheté à titre personnel un certain nombre de participations.

Il n'a plus aujourd'hui de poste opérationnel dans ces participations. Il est conciliateur au Tribunal d'Instance de Paris et médiateur inter-entreprises, agréé au Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris (CMAP).

En 1995, en qualité de consultant, il a conduit pour HighCo les opérations d'entrée au capital de la société 3i, puis la première étape en vue de l'introduction en bourse de HighCo.

Membre indépendant du Conseil de Surveillance de HighCo, il en a exercé les fonctions de Président de 1996 à 2005. En janvier 2006, Frédéric Chevalier devenant le nouveau Président, Nicolas Butin a été nommé Vice-président du Conseil de Surveillance.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Latin (SA) – Administrateur

Vasseur (SA) – Administrateur

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Tropiques (SARL) – Gérant

Mobile Health (SAS en liquidation judiciaire) – Administrateur

Nathalie Biderman

Membre indépendant du Conseil de Surveillance.

Membre du Comité des rémunérations.

Adresse professionnelle :

Calya Consultants – 24 Boulevard Raspail 75007 Paris.

Détient 2 actions HighCo, soit moins de 0,01 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Nathalie Biderman est titulaire d'un MBA de l'INSEAD, d'un Master en droit international de Georgetown University, d'un DESS et d'un Magistère en droit des affaires/fiscalité de l'Université Paris II-Panthéon.

Elle débute sa carrière en tant qu'avocate au Barreau de Paris. Après avoir conseillé le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques d'Albertville, sur le plan de sa stratégie marketing et communication, elle rejoint le cabinet d'avocats d'affaires américain Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton.

Elle y conseille des multinationales dans leurs politiques d'expansion et de restructuration en Europe (secteurs medias, communication et technologies de l'information).

En 1999, elle se lance dans l'aventure Internet en intégrant la start-up eDreams, site de voyage en ligne qui deviendra un des leaders européens.

En 2003, elle rejoint le Groupe Havas, au sein du Pôle international, puis comme COO du réseau mondial Euro RSCG Worldwide PR.

Pendant près de 10 ans, elle conseille, dans leurs stratégies de communication, des groupes français et internationaux, et des personnalités du monde politique et économique, tant en France qu'à l'étranger, ainsi que plusieurs institutions et ONG internationales.

Forte de cette expérience unique, et de son réseau international, elle crée, en 2012, Calya Consultants, conseil en business development, notamment dans les domaines d'innovation high tech, et stratégie de communication.

Nathalie Biderman est inscrite au Barreau de New-York.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Calya Consultants (SAS) – Présidente

Calya International (société de droit luxembourgeois) –

Administratrice unique

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

G.B.P. SAS

Membre du Conseil de Surveillance.

Société de droit français

Adresse professionnelle :
12 rue Marbeuf 75008 Paris.

Détient 1 140 000 actions HighCo, soit 5,08 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Société française ayant une activité de gestion de participations détenue par M. Gérard de Bartillat et sa famille.
G.B.P. est entré au capital de HighCo en 2007.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Value Invest (SICAV à Conseil d'administration) –
Administrateur

Gérard de Bartillat

Représentant permanent de G.B.P.

Adresse professionnelle :
G.B.P. – 12 rue Marbeuf 75008 Paris.

Détient 41 313 actions HighCo, soit 0,18 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Gérard de Bartillat, ancien élève de l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures, docteur en sciences économiques, a débuté comme analyste financier à la banque Lazard Frères.

En 1984, il cofonde la banque Eurofin, qui deviendra en 2003 HSBC Private Bank France. Nommé en 1988 directeur général adjoint, il est promu en 1990 Directeur Général puis en 1996 Président du Directoire et enfin en 2005 Président du Conseil de Surveillance.

En juillet 2007, il devient Président d'Oddo Banque Privée.

Depuis 2010, il est Président de Vigifinance (société de conseil) et président de G.B.P.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Vigifinance (SAS) – Président
G.B.P. (SAS) – Président

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

WPP 2005 Ltd

Membre du Conseil de Surveillance.
Membre du Comité d'audit.
Membre du Comité des rémunérations.

Société de droit britannique.

Adresse professionnelle :
WPP – Sea Containers, 18 Upper Ground, London SE1 9GL,
Royaume-Uni.

Expérience

WPP 2005 est une société du groupe WPP fondé en 1985 et dirigé aujourd'hui par Mark Read.

Le groupe WPP est le groupe de communication qui propose une des offres de services les plus complètes au monde, comprenant la publicité, le média planning et l'achat d'espace, le marketing opérationnel et digital, les relations publiques, la création de marque et d'identité institutionnelle, la communication dans différents secteurs spécialisés, etc.

Le groupe WPP est présent dans 112 pays et emploie plus de 130 000 salariés dans 3 000 bureaux.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Voir le rapport annuel WPP (www.wpp.com).

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Voir le rapport annuel WPP (www.wpp.com).

Dominic Grainger

Représentant permanent de WPP 2005 Ltd.

Adresse professionnelle :
WPP – Sea Containers, 18 Upper Ground, London, SE1 9GL,
Royaume-Uni

Ne détient aucune action HighCo au 1^{er} mars 2020.

Expérience

En septembre 2019, Dominic Grainger a été nommé directeur général monde, de WPP Specialist Communications. La division Specialist Communications comprend des entités ayant des expertises marketing distinctes et qui opèrent de manière indépendante au sein du groupe, en étroite collaboration avec les clients WPP et les sociétés opérationnelles.

De 2006 à 2019, Dominic Grainger fait partie de GroupM, d'abord en tant que directeur général, GroupM Europe Moyen-Orient et Afrique (EMEA), puis en tant que directeur général. GroupM est la première société mondiale d'investissement dans les médias et comprend toutes les activités média de WPP.

De 2002 à 2006, Dominic Grainger était PDG de MEC EMEA, alors la principale agence média de WPP. Il a rejoint l'industrie des médias pour la première fois en 1997 lorsqu'il a rejoint la CIA pour poursuivre son expansion en Europe et dans le monde. Il y a occupé divers postes commerciaux et opérationnels internationaux.

Outre ses fonctions de PDG de WPP Specialist Communications, il dirige la « sports practice » de WPP, point d'entrée mondial des services et solutions de marketing sportif de WPP. L'objectif est de conduire le développement de l'offre mondiale de marketing sportif de WPP, de gérer les relations avec les clients clés et d'être la voix de WPP dans le monde du marketing sportif.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

GroupM Publicidad Worldwide (SA) – Directeur
GroupM South Africa (Proprietary) (Ltd) – Directeur
GROUPM UK (Ltd) – Directeur
The Exchange Lab Holdings (Ltd) – Directeur
The Exchange Lab (Inc) – Directeur
The Exchange Lab (Ltd) – Directeur
Two Circles (Ltd) – Directeur
Outrider (SL Unipersona) – Membre
WPP Scangroup (Ltd) – Directeur
EACA – Président
Joye Media (S.L.) – Directeur
Syzygy (AG) – Membre du Conseil de Surveillance
Retail Capital Holdings (Ltd) - Directeur

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Néant.

WPP France Holdings SAS

Membre du Conseil de Surveillance.

Société de droit français.

Adresse professionnelle :
32-34 rue Marbeuf 75008 Paris.

Détient 7 651 632 actions HighCo, soit 34,13 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Entité française du groupe WPP ayant une activité de gestion de participations.

En 1999, la société est entrée au capital de HighCo à hauteur de 30 %.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Voir le rapport annuel WPP (www.wpp.com).

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Voir le rapport annuel WPP (www.wpp.com).

Natalie Rastoin

Représentante permanente de WPP France Holdings.

Adresse professionnelle :
Ogilvy France – 32-34 rue Marbeuf 75008 Paris.

Détient 3 730 actions HighCo, soit 0,02 % du capital au 1^{er} mars 2020.

Expérience

Diplômée de HEC et d'un DEA en science de la communication à la Sorbonne, Natalie Rastoin a évolué tour à tour chez Saatchi à Londres et à Paris, Y&R puis BDDP au planning stratégique, au développement, et enfin à la direction générale.

Vingt ans d'expérience dans les principaux groupes de communication lui ont permis de travailler pour de grandes marques dans des secteurs variés et des instances publiques.

Natalie dirige le groupe Ogilvy en France depuis janvier 2006 dont elle a piloté la digitalisation transversale. Ogilvy réalise aujourd'hui plus de 50 % de sa marge en digital et reste l'un des hubs internationaux du réseau Ogilvy.

Natalie Rastoin est par ailleurs administratrice de Parrot et de Pegase (marques Carel et Accessoire), membre du bureau de l'AACC (Association des Agences-Conseil en Communication), membre du Comité directeur de l'Institut Montaigne et Chevalier de la Légion d'Honneur.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Parrot France (SA) – Administratrice indépendante
Ogilvy & Mather (SAS) – Présidente
OgilvyOne Worldwide (SAS) – Présidente
RED Conseil (SAS) – Présidente
Ogilvy Public Relations (SAS) – Présidente
H&O (SAS) – Présidente
Pegase Partner holding (SAS) – Administratrice

Autres mandats et fonctions exercés au cours des cinq dernières années et expirés

Ogilvy Healthworld (SAS) – Directrice Générale
Carel (SAS) – Administratrice

Conseil de Surveillance

Composition

Le Conseil est composé statutairement de cinq à sept membres nommés pour une durée de six ans et rééligibles.

L'accès aux fonctions de membre du Conseil est interdit aux membres du Directoire en exercice, ainsi qu'aux commissaires aux comptes anciens ou actuels et à leurs parents et alliés selon les conditions légales.

Chaque membre du Conseil doit détenir au moins une action de la Société.

Les informations concernant la composition actuelle du Conseil sont mentionnées ci-avant page 116.

La formation et l'expérience professionnelle des membres du Conseil sont variées, tous ayant assumé des responsabilités de haut niveau en entreprise.

Durée des mandats

La durée des mandats est statutairement fixée au maximum légal, soit six années.

Il n'a pas été jugé utile de proposer à l'assemblée des actionnaires une modification statutaire en vue d'en réduire la durée dès lors que la loi et les statuts permettent à celle-ci – au moins annuellement à l'occasion de l'approbation des comptes – de mettre un terme au mandat d'un membre du Conseil, sans préavis ni indemnité.

Membres indépendants

Le Code de gouvernement d'entreprise Middlednext recommande la présence au Conseil d'au moins deux membres indépendants au regard des différents critères qu'il édicte.

La notion de membre indépendant est celle de ce code qui retient les critères suivants :

- 1 – ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la Société ou d'une société du Groupe ;
- 2 – ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la Société ou son Groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.) ;
- 3 – ne pas être actionnaire de référence de la Société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif ;
- 4 – ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ;
- 5 – ne pas avoir été, au cours des six dernières années, commissaire aux comptes de l'entreprise.

Ainsi, en application des critères du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, le Conseil a estimé que sur les six membres en exercice, deux membres sont indépendants.

Ne répondent pas aux critères d'indépendance :

- Richard Caillat qui est salarié et exerce, en outre, un autre mandat social dans le Groupe (Régie Média Trade) ;
- G.B.P. qui est un actionnaire détenant un pourcentage de droits de vote significatif (proche de 10%) ;
- WPP France Holdings, actionnaire de référence de HighCo, et WPP 2005, toutes deux sociétés du Groupe WPP.

	Statut	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Conclusion
Richard Caillat	Président	NON	X	X	X	X	Membre non-indépendant
Nicolas Butin	Vice-président	X	X	X	X	X	Membre indépendant
Nathalie Biderman	Membre	X	X	X	X	X	Membre indépendant
G.B.P.	Société de droit français, Membre, représentée par Gérard de Bartillat	X	X	NON	X	X	Membre non-indépendant
WPP France Holdings	Société de droit français, Membre, représentée par Natalie Rastoin	X	X	NON	X	X	Membre non-indépendant
WPP 2005	Société de droit anglais, Membre, représentée par Dominic Grainger	X	X	NON	X	X	Membre non-indépendant

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Représentation des femmes

Conformément à la loi, deux femmes siègent au sein du Conseil depuis 2013 sur six membres, respectant ainsi l'écart de deux membres entre les membres de chaque sexe.

Limite d'âge

En l'absence de règles statutaires, s'applique la loi selon laquelle le nombre de membres du Conseil ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut être supérieur au tiers des membres en fonction. Aucun membre n'a atteint cette limite. L'âge moyen des membres, au 31 décembre 2019, est de 58 ans.

Rôle et fonctionnement

Le Conseil exerce le contrôle permanent de la gestion du Directoire.

Textes et référentiels – Règlement intérieur

Les dispositions régissant le Conseil sont définies par le Code de commerce et les statuts. Elles sont complétées par un règlement intérieur dont les principaux extraits sont présentés ci-après et repris sur le site Internet de la Société. Il peut être consulté dans son intégralité sur demande adressée au siège de la Société.

Le règlement intérieur en vigueur du Conseil – révisé par le Conseil en mars 2018 – précise les rôles respectifs du Directoire et du Conseil ainsi que leurs relations. Il organise les travaux du Conseil et définit le rôle des comités. Il détermine et renforce les modalités d'accès du Conseil à l'information.

Il contient également les éléments suivants :

- une présentation du rôle et de la mission du Conseil ;
- la référence au code de gouvernement d'entreprise ;
- les règles d'élaboration et d'évolution du règlement ;
- les critères d'indépendance ;
- les règles de fonctionnement (fréquence, planning et préparation des réunions) ;
- les règles de transmission des informations par le Directoire ;
- l'usage des langues française et anglaise ;
- la tenue des réunions et l'utilisation des moyens de visioconférence et de télécommunication ;
- le rôle, le fonctionnement et la composition du Comité d'audit et du Comité des rémunérations ;
- la revue des points de vigilance du Code de gouvernement d'entreprise Middledent, des conflits d'intérêt et de la question de la succession des dirigeants ;
- l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux ;
- l'auto-évaluation ;
- les règles de répartition des sommes allouées annuellement aux membres du Conseil de Surveillance (ex-jetons de présence) ;
- le rappel des décisions soumises à autorisation du Conseil en application de la loi et des statuts ;

- la liste des opérations supplémentaires que le Directoire soumet au Conseil ou au Président ;
- les règles de déontologie des membres du Conseil ;
- une annexe regroupant les principaux points de la réglementation et des statuts qui concernent le Conseil.

Chaque membre du Conseil et représentant permanent de sociétés membres du Conseil fait part au Conseil de tout conflit d'intérêts et s'abstient de voter ou de participer aux délibérations, voire démissionne de ses fonctions de membre du Conseil s'il existe un tel conflit.

En outre, le Président du Conseil et la Société ne sont pas tenus de transmettre au(x) membre(s) dont ils ont des motifs sérieux de penser qu'ils sont en situation de conflit d'intérêts, au sens du présent paragraphe, des informations ou documents afférents au sujet conflictuel. Ils doivent informer le Conseil de cette absence de transmission.

L'information sur l'existence de conflits d'intérêts concernant les mandataires sociaux est donnée page 133.

Le règlement intérieur en vigueur précise qu'au moins une fois par an :

- le Président du Conseil invite les membres à s'exprimer sur le fonctionnement du Conseil et des comités, ainsi que sur la préparation de ses travaux.
- le Conseil effectue une revue des conflits d'intérêts connus et procède à une revue des points de vigilance du Code de gouvernement d'entreprise Middledent.

Ce règlement précise, à l'article 9, les règles de déontologie et les engagements que prennent les membres du Conseil en matière de respect de la confidentialité des informations.

En particulier, les membres du Conseil en possession d'une information privilégiée doivent s'abstenir de procéder à des transactions sur les titres de la Société.

La Société a édicté un Code de déontologie, annexé au règlement intérieur, transmis à toute personne pouvant avoir accès à des informations privilégiées comprenant un rappel de la définition de l'information privilégiée, une description des dispositions légales et réglementaires en vigueur, un calendrier de l'année intégrant notamment les fenêtres négatives ainsi qu'une information sur les sanctions encourues.

Le règlement intérieur a été révisé en mars 2017 et mars 2018 afin de tenir compte des nouveautés réglementaires.

Missions

Le Conseil exerce les pouvoirs de vérification et de contrôle de la gestion du Directoire que lui confère la loi. Il approuve préalablement les opérations soumises à son autorisation en

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

vertu de la loi. Les statuts lui octroient des pouvoirs d'autorisation supplémentaires sur un certain nombre d'opérations importantes.

Le Conseil détermine également les éléments de rémunération des membres du Directoire relatifs à leur mandat social.

À toute époque de l'année, il peut effectuer toutes vérifications et contrôles qu'il juge opportuns et se faire communiquer tous documents. Il peut conférer à un ou plusieurs membres tous mandats spéciaux.

En dehors des pouvoirs d'autorisation et de décision que lui confèrent la loi et les statuts, le règlement intérieur du Directoire prévoit que ce dernier soumettra pour approbation au Conseil les opérations importantes dépassant certains seuils. Sont concernées principalement les opérations de croissance externe, d'investissements et de recours à l'endettement. Le Président du Conseil doit être sollicité sur ces mêmes opérations en dessous de ces seuils et doit en rendre compte au Conseil.

Organisation et tenue des réunions

Délais de convocation

Le planning des réunions trimestrielles pour l'année à venir est fixé à l'avance par le Conseil de décembre. Le règlement intérieur prévoit un délai minimum de convocation formelle de 15 jours, mais ce délai peut être raccourci si les circonstances l'exigent. Les convocations sont adressées par tout moyen écrit.

Un planning de cinq réunions pour 2020 a été fixé par le Conseil du 18 décembre 2019.

Représentation des membres

Chaque membre a la possibilité de se faire représenter aux séances du Conseil par un autre membre.

En 2019, cette faculté n'a pas été utilisée.

Tenue des réunions – participation à distance

La présidence des séances est assurée par le Président du Conseil ou, en son absence, par le Vice-président. Le Président a présidé toutes les réunions de l'année 2019. Toutes les réunions du Conseil se sont tenues dans les locaux parisiens de la Société.

Les statuts et le règlement intérieur autorisent l'utilisation des moyens de visioconférence et de télécommunication pour les réunions du Conseil autres que celles relatives au contrôle des comptes annuels et à l'examen du rapport de gestion. Toutefois, la présence physique des membres aux réunions est privilégiée. A défaut de pouvoir être présent physiquement, le membre concerné fait en sorte d'y participer par voie de visioconférence, ou, à défaut, par téléphone.

Le règlement intérieur en précise les modalités. Le Président peut décider d'organiser des réunions par voie de visioconférence ou par télécommunication, en particulier lorsque la tenue de réunions du Conseil est nécessaire dans des délais très brefs.

Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité les membres du Conseil qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication. Le procès-verbal de la réunion indique quels membres ont participé à la réunion par ces moyens et les éventuels incidents de retransmission sont mentionnés dans le procès-verbal.

La possibilité de participer par téléphone a été utilisée sept fois par quatre membres distincts au cours de l'exercice 2019, soit l'équivalent de 36 % des membres présents aux réunions. La visioconférence a été utilisée une fois par un membre.

Prises de décisions

Les décisions sont prises à la majorité simple – avec voix prépondérante du Président en cas de partage – hormis certaines décisions relatives aux émissions de valeurs mobilières, aux décisions de cessions de participations importantes et de dissolutions et au rachat d'actions propres, qui requièrent une majorité renforcée des trois quarts des membres. La traçabilité des décisions est assurée par un procès-verbal adopté systématiquement au début de la séance suivante du Conseil.

Information des membres

Chaque membre reçoit avant la réunion, par courrier électronique, des éléments financiers relatifs au Groupe, les principaux indicateurs de risques et un dossier présentant les points figurant à l'ordre du jour de la réunion.

Le règlement intérieur du Conseil prévoit un délai de communication des informations aux membres de cinq jours ouvrables minimum avant la tenue de la réunion pour les Conseils planifiés sur l'année.

Rémunérations des membres

Dans la limite de l'enveloppe maximale fixée par l'assemblée générale des actionnaires, la répartition des rémunérations (ex-jetons de présence) entre les membres est fonction de la participation effective de chaque membre aux réunions du Conseil et des comités, et à leur préparation. Le Conseil a déterminé un montant forfaitaire par réunion et une rémunération au temps passé, le cas échéant, pour les travaux préparatoires.

Depuis 2018, une fraction des rémunérations revenant aux membres du Conseil est allouée aux Présidents de comité au titre des responsabilités et tâches supplémentaires qu'impliquent ces fonctions.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La répartition de la rémunération annuelle allouée au titre de l'exercice 2019 est indiquée ci-après, page 141.

Bilan d'activité 2019

Fréquence des réunions et taux moyen de présence

La loi prévoit au minimum la tenue de quatre réunions du Conseil par an, le code de gouvernement d'entreprise Middlenext reprenant cette règle. En 2019, il s'est tenu quatre Conseils.

En 2019, le taux de présence des membres a été de 83 % contre 90 % en 2018.

Présence de non-membres

En 2019, tous les membres du Directoire ont assisté et participé aux quatre réunions du Conseil, en intervenant dans leurs domaines de compétence.

Le directeur juridique a assisté à toutes les réunions du Conseil avec les fonctions de Secrétaire de séance.

La restitution au Conseil des travaux du Comité des rémunérations a été effectuée en présence d'au moins un membre du Directoire. Le Conseil a estimé que cette situation n'était pas de nature à compromettre sa liberté de jugement et de décision.

Les commissaires aux comptes ont été régulièrement convoqués aux réunions des Conseils portant sur les comptes annuels et semestriels et étaient présents à celle du 21 mars 2019 sur les comptes 2018.

Points abordés dans le cadre de sa mission de vérification et de contrôle de la gestion du Directoire

Au cours de ses réunions, le Conseil a examiné et débattu les points suivants :

- les comptes annuels, semestriels et les données trimestrielles ;
- le budget et les guidances présentés par le Directoire en mars ;
- les orientations stratégiques du Groupe ;
- les indicateurs de risques dans le Groupe ;
- les engagements hors bilan significatifs ;
- les informations relatives à la structure financière, à la situation de la trésorerie et aux comptes courants intragroupe ;
- les projets d'opérations de croissance externe ;
- l'évolution des effectifs et des coûts de personnel du Groupe ;
- l'évolution boursière, la situation de l'actionnariat, les plans d'attribution gratuite d'actions ;

- certains points de la réglementation boursière ;
- le statut, la rémunération et autres avantages, la succession du Directoire et des managers ;
- la composition du Directoire ;
- la politique du Groupe en matière d'anti-corruption et d'égalité professionnelle et salariale ;
- le contrôle interne.

1^{er} trimestre

Le Conseil s'est réuni le 21 mars 2019, pour examiner – en présence des commissaires aux comptes – les travaux du Comité d'audit, les comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2018, les « reprévisions » annuelles 2019 et le rapport de gestion social et consolidé.

La gouvernance du Groupe a été évoquée avec le retour de M. Didier Chabassieu à la Présidence du Directoire.

Les axes stratégiques, la mission et l'offre du Groupe ont été présentés au Conseil.

Le Conseil a en outre délibéré sur son projet de rapport sur le gouvernement d'entreprise. Il a également statué sur certains projets de résolutions de l'assemblée générale des actionnaires de mai 2019, dont la proposition de distribution de dividendes.

Le Comité des rémunérations a rendu compte au Conseil de ses travaux issus de sa séance du 20 mars 2019, concernant les bonus 2018 du Directoire et la fixation des rémunérations fixes et variables (bonus qualitatif et quantitatif) pour 2019.

2^{ème} trimestre

Le 19 juin 2019, le Conseil a principalement examiné l'activité du Groupe et les tableaux de bord du premier trimestre 2019, les « reprévisions » annuelles 2019 ainsi que les principaux indicateurs de risque, la stratégie de croissance et les projets de croissance externe.

3^{ème} trimestre

Le 28 août 2019, le Conseil a examiné les comptes semestriels 2019 et le rapport financier semestriel du Directoire, l'évolution de l'activité, les « reprévisions » annuelles et guidances 2019, et les principaux indicateurs de risques. Il a également fait un point sur les projets de croissance externe.

4^{ème} trimestre

Le 18 décembre 2019, le Directoire a présenté l'activité du troisième trimestre et sur les neuf premiers mois de l'année, ainsi que les « reprévisions » annuelles 2019.

Puis, le Conseil a fait le bilan du plan stratégique 2015-2020 et examiné le budget et les priorités 2020 présentés par le Directoire. Il a étudié et débattu des besoins de financement et des projets de croissance externe.

Enfin, le Conseil a entendu la restitution des travaux des Comités d'audit et des rémunérations qui se sont tenus respectivement les 27 et 28 novembre 2019. Le calendrier des réunions à tenir en 2020 a été arrêté.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Principales autorisations et décisions prises en 2019

Le Conseil a autorisé le Directoire à proposer à l'Assemblée des actionnaires la distribution d'un dividende de 0,16 € par action au titre de l'exercice 2018 et le lancement d'un nouveau programme de rachat d'actions pour dix-huit mois.

Outre celles mentionnées ci-dessus, il a également pris des décisions sur les points suivants :

- l'approbation du rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- la gouvernance : organisation du Directoire, désignation du Président du Directoire et de la Directrice générale ;
- l'autorisation de nouvelles conventions réglementées et le réexamen de celles se poursuivant ;
- l'autorisation de dissolutions de filiales et d'octroi de garanties en faveur des filiales ;
- la politique des rémunérations en particulier les principes et éléments de la rémunération variable du Directoire ;
- certains projets de résolutions à l'assemblée générale dont le renouvellement des délégations d'émissions d'actions et/ou de valeurs mobilières.

Conventions de l'article L. 225-86 du Code de commerce

Le Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions et engagements réglementés mentionnera précisément ces conventions.

Par ailleurs, conformément à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi « PACTE », le Conseil du 19 mars 2020 sur proposition du Comité d'audit a défini une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions. Cette procédure fait intervenir en amont les directions financière et juridique du Groupe pour identifier et effectuer une première qualification de ces conventions.

Si celles-ci estiment que la convention concernée est une convention réglementée, elles en informent le Conseil de surveillance pour mise en œuvre de la procédure relative aux conventions réglementées. Si elles estiment que la convention concernée est une convention courante conclue à des conditions normales, elles portent à la connaissance des membres du Comité d'audit les termes essentiels de ladite convention et leurs conclusions. Ce dernier juge alors de l'opportunité d'en rendre compte au Conseil de surveillance. En amont du Conseil de surveillance qui examine les comptes du dernier exercice clos :

- les conventions en vigueur qualifiées de courantes et conclues à des conditions normales sont réexaminées par les directions financière et juridique au vu des critères décrits dans la procédure ;
- la liste des conventions concernées, ainsi que les conclusions de l'examen mené par ces directions sont transmises aux membres du Comité d'audit pour observations.

Les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation.

Évaluation

Chaque année, les membres sont invités à s'exprimer sur le fonctionnement du Conseil. Par ailleurs, une évaluation formalisée est effectuée au moins tous les trois ans. La prochaine sera effectuée en 2020.

Comités spécialisés

Il existe deux comités spécialisés mis en place par le Conseil, destinés à améliorer son fonctionnement et la préparation de ses décisions en amont.

Il s'agit du Comité des rémunérations, créé en 2002, et du Comité d'audit, créé en 2003.

Le Conseil n'a pas jugé opportun – compte tenu des spécificités de la gouvernance du Groupe et de sa taille – de créer un comité de sélections ou des nominations des mandataires sociaux de la Société. Il a décidé qu'en cas de nomination prévue au sein du Conseil, il délèguera à un ou plusieurs membres le soin d'instruire la candidature.

Avant chaque nomination d'un nouveau membre, le Conseil examine la situation du candidat par rapport aux critères d'indépendance de Middlednext ainsi que les domaines de compétence de celui-ci, de façon à en apprécier l'adéquation par rapport aux missions du Conseil, ainsi que leur complémentarité avec les compétences des autres membres du Conseil.

En cas de projet de nomination ou de ratification, l'assemblée générale est systématiquement informée du profil du candidat (formation, expérience, compétence, nombres d'actions, indépendance), et chaque nomination fait systématiquement l'objet d'une résolution distincte.

Les comités sont exclusivement composés de membres du Conseil. Le règlement intérieur prévoit qu'au moins un membre de chaque comité doit être indépendant. En outre, au moins un des membres du comité d'audit doit avoir des compétences particulières en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes. Cette proportion minimale tient compte du nombre restreint de membres et de l'historique de HighCo.

Les comités peuvent, à leur discrétion, tenir leur réunion en présence ou non des membres du Directoire.

Le rôle de chaque comité est précisé par le règlement intérieur du Conseil. S'agissant du rôle du Comité d'audit, il est précisé par la loi.

Les comités n'ont pas établi leur propre règlement intérieur.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Membre du comité	Fonction	Membre indépendant	Date de nomination au comité	Entrée du représentant	Fin du mandat (1)	Expérience
COMITE D'AUDIT						
Nicolas Butin	Président	Oui	Fév. 2004	-	AG 2024	Dirigeant d'entreprise. Diplômé d'HEC.
WPP 2005 représentée par Dominic Grainger	Membre	Non	Oct. 2011	Juillet 2019	AG 2023	Dirigeant d'entreprise. 10 ans de pratique au sein d'un cabinet d'audit international.
COMITE DES REMUNERATIONS						
Nicolas Butin	Président	Oui	Mars 2002	-	AG 2024	Dirigeant d'entreprise. Diplômé d'HEC.
Nathalie Biderman	Membre	Oui	Août 2018	-	AG 2025	Avocate. Dirigeante d'entreprise.
WPP 2005 représentée par Dominic Grainger	Membre	Non	Mars 2002	Juillet 2019	AG 2023	Dirigeant d'entreprise. 10 ans de pratique au sein d'un cabinet d'audit international.

(1) Correspondant à l'échéance du mandat de membre du Conseil de Surveillance.

Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations adresse des recommandations au Conseil sur la rémunération et l'ensemble des avantages et mécanismes d'incitation offerts aux dirigeants, y compris les attributions gratuites d'actions.

Il propose des règles de détermination de la part variable de la rémunération des dirigeants et contrôle l'application des règles qu'il a préconisées si celles-ci ont été adoptées par le Conseil. Il peut intervenir également sur la politique générale du Groupe en matière de rémunérations et d'incitation des managers et de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le Comité des rémunérations est composé de trois membres (cf. tableau ci-avant). Deux sont indépendants, dont son Président. Ce dernier est distinct du Président du Conseil, conformément aux recommandations de l'AMF.

Le Comité des rémunérations s'est réuni à deux reprises en 2019 : les 20 mars et 8 novembre.

Au cours de ces différentes séances, le Comité a statué principalement sur les sujets suivants :

- le montant définitif de la rémunération variable devant être versée au Directoire au titre de 2018 ;
- les rémunérations fixes et variable 2019 du Directoire,
- des points liés à la gouvernance.

En 2020, à date, il s'est réuni le 18 mars pour formuler des propositions au Conseil de surveillance portant sur l'atteinte des objectifs qualitatifs du Directoire au titre de l'exercice 2019 et le montant des versements correspondants, ainsi que sur le dispositif de rémunération du Directoire au titre de l'exercice 2020.

Comité d'audit

Le Conseil de HighCo a mis en place un Comité d'audit en lui attribuant une mission conforme à celle définie par la loi.

Ce Comité, qui agit sous la responsabilité des membres du Conseil, est chargé du suivi :

- du processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, formule des recommandations pour en garantir l'intégrité ;
- de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance ;
- de la réalisation par les commissaires aux comptes de leur mission et tient compte des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation ;

- du traitement des problématiques de développement durable et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ;
- du suivi de la mise en place et du fonctionnement du dispositif anti-corruption et lanceurs d'alerte de la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 et des textes d'application.

En outre, le Comité d'audit :

- s'assure du respect par les commissaires aux comptes des conditions d'indépendance conformément à la réglementation et prend le cas échéant, les mesures nécessaires ;
- émet, dans les conditions prévues par la Loi, une recommandation sur les commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'assemblée générale et rend compte au Conseil de l'exercice de ses fonctions et de toute difficulté rencontrée ;
- rend compte régulièrement au Conseil de Surveillance de l'exercice de ses missions et notamment des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée ;
- approuve, conformément à la réglementation en vigueur, la fourniture à la Société par les commissaires aux comptes ou les membres des réseaux auxquels ils appartiennent, des services autres que la certification des comptes.

Le Comité d'audit peut entendre les commissaires aux comptes, les directeurs financiers, les responsables de la trésorerie, les directeurs généraux.

Le Comité d'audit est composé de deux membres, dont M. Dominic Grainger pour WPP 2005 et un indépendant au regard des critères posés par le code de gouvernement d'entreprise Middlednext en la personne de son Président, M. Nicolas Butin.

Leur formation et leurs compétences, présentées page 130, sont en adéquation avec les missions du Comité d'audit.

Le Comité d'audit se réunit au minimum deux fois par an.

Il s'est réuni trois fois en 2019.

Il s'est tenu les 6 et 20 mars 2019 dans le cadre de l'examen et de l'arrêt des comptes 2018. Après avoir rencontré et échangé avec les commissaires aux comptes hors la présence de la direction, il a principalement examiné :

- les travaux des commissaires aux comptes sur les comptes de l'exercice 2018 et une synthèse de l'actualité réglementaire ;

- le nouveau rapport complémentaire au Comité d'audit des commissaires aux comptes, établi conformément à l'article L. 823-16 du Code de commerce, ce rapport ayant fait l'objet de nombreux échanges ;
- les honoraires comptabilisés au titre des services réalisés par les commissaires aux comptes en 2018.

Le 27 novembre 2019, le Comité d'audit a examiné les points suivants :

- le plan d'audit ;
- les questions relatives à la RSE ;
- l'application dans le Groupe du dispositif anticorruption (loi Sapin II) ;
- le processus d'arrêté des comptes 2019 ;
- l'impact des nouvelles normes IFRS ;
- certains impacts de la loi PACTE.

Conformément à l'article L. 823-19 II 6e du Code de commerce, le Comité d'audit a approuvé des missions pouvant être confiées à un commissaire aux comptes de la Société, et relevant des « services autres que la certification des comptes » (SACC).

Le montant des SACC comptabilisé sur l'exercice est présenté dans l'annexe des comptes consolidés 2019 (page 199).

Par ailleurs, le Comité d'audit a donné un avis favorable au renouvellement du mandat de commissaire aux comptes du Cabinet Jean Avier (CJA), par l'assemblée générale annuelle de 2020.

En 2020, il s'est réuni les 4 et 18 mars dans le cadre de l'examen et de l'arrêté des comptes 2019. Avant d'échanger avec les commissaires aux comptes hors la présence de la direction, il a examiné principalement :

- les travaux des commissaires aux comptes sur les comptes de l'exercice 2019 et une synthèse de l'actualité réglementaire ;
- le rapport complémentaire au Comité d'audit des commissaires aux comptes, établi conformément à l'article L. 823-16 du Code de commerce, ce rapport ayant fait l'objet de nombreux échanges ;
- le projet de rapport de gestion ;
- les honoraires comptabilisés au titre des services des commissaires aux comptes en 2019.

Le Comité s'est par ailleurs assuré de l'indépendance des commissaires aux comptes.

Le Conseil de surveillance, lors de sa séance du 19 mars 2020, a suivi les propositions et recommandations du Comité d'audit.

AUTRES INFORMATIONS SUR LES MANDATAIRES SOCIAUX

Liens familiaux entre les mandataires sociaux

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les membres du Directoire et/ou membres du Conseil de Surveillance.

Condamnation pour fraude prononcée à l'encontre des membres des organes de direction ou de surveillance

À la connaissance de la Société, aucune condamnation pour fraude n'a été prononcée au cours des cinq dernières années au moins à l'encontre de l'un des membres des organes de direction et de surveillance de HighCo.

Faillite, mise sous séquestre, liquidation ou placement sous administration judiciaire auxquelles ont été associés des membres des organes de direction et de surveillance

À la connaissance de la Société, aucun des membres des organes de direction ou de surveillance de HighCo n'a été concerné par une faillite, mise sous séquestre, liquidation ou placement d'entreprises sous administration judiciaire en ayant occupé des fonctions de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance au cours des cinq dernières années, à l'exception de M. Nicolas Butin, administrateur de la société Mobile Health, mise en liquidation judiciaire en 2014.

Mise en cause et/ou sanction publique officielle prononcée contre les membres des organes de direction ou de surveillance

À la connaissance de la Société, aucune mise en cause et/ou sanction publique officielle n'a été prononcée au cours des cinq dernières années au moins contre l'un des membres des organes de direction ou de surveillance de HighCo par des autorités statutaires ou réglementaires.

Interdiction d'agir en qualité de mandataire social ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur

À la connaissance de la Société, aucun membre des organes de direction ou de surveillance de HighCo n'a été, au cours des cinq dernières années au moins, déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

Conflits d'intérêts au niveau des organes de direction et de surveillance

L'actionnaire de référence de HighCo (le groupe WPP) est l'un des leaders mondiaux de la publicité et contrôle des sociétés pouvant être directement concurrentes du Groupe. Il dispose de deux sièges sur six au Conseil de Surveillance. Sa contribution au chiffre d'affaires du Groupe est de l'ordre de 1,50 %.

Hormis les éléments indiqués ci-dessus, il n'existe pas à la connaissance de la Société de conflits d'intérêts avérés entre les devoirs de chacun des membres des organes de direction ou de surveillance en leur qualité de mandataire social et leurs intérêts privés ou autres.

Selon le règlement intérieur en vigueur, les membres du Directoire et du Conseil de Surveillance doivent informer le Conseil de conflits d'intérêts les concernant et s'abstenir de voter ou de participer aux délibérations sur le(s) sujet(s) concerné(s). En outre, le Conseil doit effectuer au moins une fois par an une revue des conflits d'intérêts connus. Par ailleurs, un tableau récapitulatif sur l'indépendance des membres du Conseil de surveillance est présenté page 125.

Restrictions au transfert des actions de HighCo par les dirigeants

Les membres du Directoire ayant bénéficié d'attribution gratuite d'actions de la Société sont tenus, à l'instar des autres bénéficiaires, de les conserver au nominatif pur dans les cas où une période de conservation est prévue après leur acquisition. En outre, en application de l'article L. 225-197-1 II du Code de commerce, le Conseil de Surveillance du 22 mars 2007 puis celui du 25 mars 2010 a fixé à 10 % la proportion d'actions attribuées gratuitement aux membres du Directoire que ceux-ci sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

À la connaissance de la Société, aucune autre restriction n'a été acceptée par un membre des organes de direction ou de surveillance du Groupe concernant la cession, pour une certaine période, de sa participation dans le capital social de HighCo.

Sommes provisionnées ou constatées aux fins de versements de pensions, de retraites ou d'autres avantages

Les mandataires sociaux de HighCo ne bénéficient pas de système de retraite sur-complémentaire. Au 31 décembre 2019, les sommes provisionnées au titre de la retraite des mandataires sociaux (comprises dans la provision retraite globale) s'élèvent à 107 K€, contre 97 K€ en 2018.

Prêts et garanties accordés ou constitués en faveur des membres des organes de direction ou de surveillance

Néant.

Information sur les contrats de services des mandataires

En dehors des contrats de travail, mentionnés ci-après dans la partie « Politique de rémunération soumise à l'approbation de l'Assemblée générale », à la date du présent document, il n'existe aucun contrat de services conclu directement entre HighCo (ou l'une de ses filiales) et l'un de ses mandataires sociaux.

REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

REMUNERATIONS 2019

Le présent rapport contient les informations mentionnées au I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce.

L'assemblée générale annuelle du 11 mai 2020 sera invitée à statuer sur un projet de résolution portant sur ces informations.

Conformément à l'article L. 225-82-2 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2019, au titre de leur mandat, a été arrêtée par le Conseil de Surveillance du 21 mars 2019 sur proposition du Comité des rémunérations, et présentée dans un rapport (« *Say on Pay* »), à l'assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2019, qui en a approuvé les termes par le vote des 11^{ème} et 12^{ème} résolutions.

Il est précisé que la rémunération totale de chaque mandataire social respecte la politique de rémunération ainsi approuvée par l'assemblée générale.

Les mandataires sociaux de HighCo perçoivent une rémunération exclusivement de la société mère HighCo SA à l'exclusion de toute rémunération versée ou attribuée par une autre entité comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Les membres du Directoire

Un rappel de la structure de rémunération des membres du Directoire figure ci-après, étant précisé que la politique de rémunération est présentée pages 134-135 et que les éléments versés et attribués figurent dans les tableaux page 137.

Principes de rémunération fixe

- Au titre de leur mandat social, M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue ont perçu une rémunération fixe sur l'exercice 2019, intégrant une indexation de 2,0 % par rapport à 2018.
- Au titre de son mandat social, Mme Céline Dargent a perçu une rémunération fixe sur l'exercice 2019 identique à 2018. Elle continue à percevoir une rémunération fixe au titre de son contrat de travail de « Directrice de la Communication Groupe ». Au total, sa rémunération fixe (contrat de travail et mandat social) a augmenté de 2,0 % par rapport à 2018.

Principes de rémunération variable

S'agissant de M. Didier Chabassieu et de Mme Cécile Collina-Hue, le dispositif de rémunération variable arrêté par le Conseil de mars 2019 comprend les éléments suivants :

Éléments quantitatifs

Un bonus quantitatif pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue conditionné à l'atteinte d'objectifs correspondant à la stratégie présentée au Conseil de Surveillance de juin 2018, à hauteur de 100 K€ répartis en trois parts égales sur les objectifs suivants :

- un objectif de croissance organique de la marge brute,
- un objectif de croissance du RAO (Résultat des Activités Ordinaires) avant bonus et à périmètre comparable,
- un objectif de croissance de la « part du digital ».

Ce bonus peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction de paliers prédéfinis propres à chaque objectif.

Le bonus quantitatif total est plafonné à 150 K€ par personne.

Éléments qualitatifs

- Montant annuel maximal de 40 K€ pour M. Didier Chabassieu et de 40 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue, réparti respectivement en deux tranches indépendantes, conditionnées à l'atteinte d'objectifs définis par le Conseil qui ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
- Montant « transannuel » maximal de 25 K€ pour chacune de ces mêmes personnes, conditionné à la résolution d'un dossier spécifique, qui n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Prime à réinvestir en actions

- Attribution d'une prime variable à M. Didier Chabassieu, correspondant à la valeur de 30 000 actions maximum HighCo selon le cours moyen des séances de bourse de décembre 2019, conditionnée à sa présence au 31 décembre 2019, et au réinvestissement de ce montant, net de charges et d'impôt sur le revenu, en actions HighCo.

S'agissant de Mme Céline Dargent, elle perçoit une rémunération variable exclusivement au titre de son contrat de travail.

Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été versée ni attribuée au titre de l'année 2019.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Attribution gratuite d'actions

En 2019, il n'y a pas eu de nouveau plan d'attribution gratuite d'actions au profit des membres du Directoire.

Au titre de plans antérieurs, le 30 avril 2019 :

- M. Didier Chabassieu a acquis 80 000 actions sur « BNPA consolidé 2018 » (plan 15),
- Mme Cécile Collina-Hue et Mme Céline Dargent ont chacune respectivement acquis 18 620 actions et 20 000 actions sur « BNPA consolidé 2018 » (plan 12).

Pour rappel, au titre des anciens plans, et en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le Conseil a fixé à 10 % la quantité d'actions devant être conservée au nominatif par chaque bénéficiaire jusqu'à la cessation de ses fonctions au Directoire.

Un tableau récapitulatif des attributions gratuites d'actions aux mandataires sociaux en cours figure dans l'annexe consolidée (page 171) et dans l'annexe sociale (page 218).

Stock-options

Il n'existe plus, à la date du présent rapport, de plans de stock-options en vigueur dans le Groupe, ni d'autorisation en cours donnée par l'assemblée générale de consentir des options de souscription d'actions.

Autres avantages

Le dispositif de rémunération est complété par les éléments suivants :

- un véhicule de fonction ;
- une indemnisation en cas de révocation ou de non-renouvellement (sauf faute lourde) soumise à deux conditions de performance, correspondant à deux ans de rémunération fixe, soit 653 K€ pour M. Didier Chabassieu et 536 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue à fin 2019, (voir ci-après page 140).

Aucun membre ne bénéficie d'un système de retraite supplémentaire à prestations ou cotisations définies, ni d'un dispositif d'indemnité au titre d'un engagement de non concurrence.

Les membres du Directoire bénéficient de la garantie responsabilité civile des mandataires sociaux en vigueur dans le Groupe. Cette police prend en charge le règlement de toute réclamation introduite à l'encontre des mandataires sociaux du Groupe, parmi lesquels figurent les mandataires sociaux personnes physiques ainsi que les représentants permanents des personnes morales membres, mettant en jeu leur responsabilité civile personnelle ou solidaire et imputable à toute faute professionnelle, réelle ou alléguée, commise dans l'exercice de leurs fonctions. Ce contrat, prévoit également une garantie des frais de défense (défense civile et défense pénale).

Les tableaux ci-après reprennent ceux établis par l'AMF dans sa recommandation N°2009-16 (modifiée le 13 avril 2015), selon la même numérotation, adaptés suite à l'ordonnance n°2019/1234 du 27 novembre 2019. Des tableaux supplémentaires ont été insérés, le cas échéant.

Cette même recommandation désigne sous les termes « mandataires sociaux », les membres du Directoire et les membres du Conseil de Surveillance et sous les termes « dirigeants mandataires sociaux » les membres du Directoire et le Président du Conseil de surveillance.

Compte tenu de l'absence d'actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice, et du fait qu'il n'existe plus de stock-options au sein du Groupe, les tableaux suivants ne figurent pas dans ce rapport :

- n°4 « Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque mandataire social par l'émetteur ou tout autre société du Groupe » ;
- n°5 « Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social » ;
- n°6 « Actions attribuées gratuitement à chaque mandataire social » ;
- n°7 « Actions attribuées gratuitement devenues disponibles pour chaque mandataire social » ;
- n°8 « Historique des attributions d'options de souscription d'actions ou d'achat d'actions » ;
- n°9 « Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers ».

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Tableau n°1 : Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social (en K€)

Dans ce tableau, sur une base brute avant impôts, figurent tous les éléments de rémunération attribués aux membres du Directoire au titre de leurs fonctions dans le Groupe pour l'exercice concerné.

Dirigeants mandataires sociaux	Exercice 2019	Exercice 2018
Didier Chabassieu – Président du Directoire (Membre du Directoire et Directeur Général jusqu'au 21 mars 2019)		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	700	456
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation (1) des actions attribuées gratuitement (2)	-	-
Total	700	456
Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire (Présidente du Directoire jusqu'au 21 mars 2019)		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	460	440
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation (1) des actions attribuées gratuitement (2)	-	-
Total	460	440
Céline Dargent – Membre du Directoire		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	221	218
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation (1) des actions attribuées gratuitement (2)	-	-
Total	221	218
Total général	1 381	1 114

(1) Valorisation des actions lors de leur attribution.

(2) Les actions de performance sont des actions gratuites attribuées aux mandataires sociaux, qui s'inscrivent dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, et qui sont soumises à des exigences supplémentaires prévues par la recommandation Middlednext n°18.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Tableau n°2 : Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en K€)

Dirigeants mandataires sociaux (Directoire)	Exercice 2019				Exercice 2018			
	Montants attribués au titre de l'exercice		Montants versés au cours de l'exercice		Montants attribués au titre de l'exercice		Montants versés au cours de l'exercice	
	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)
Didier Chabassieu – Président du Directoire (Membre du Directoire et Directeur Général jusqu'au 21 mars 2019)								
Rémunération fixe (2)	326	46%	326	71%	320	70%	320	58%
Rémunération variable annuelle	370	53%	132	29%	132	29%	232	42%
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	4	1%	4	1%	4	1%	4	1%
Total	700	100%	462	100%	456	100%	556	100%
Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire (Présidente du Directoire jusqu'au 21 mars 2019)								
Rémunération fixe (2)	268	59%	268	60%	262	60%	262	78%
Rémunération variable annuelle	190	41%	176	39%	176	40%	73	22%
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	2	0%	2	0%	2	2%	2	1%
Total	460	100%	446	100%	440	100%	337	100%
Céline Dargent – Membre du Directoire (4)								
Rémunération fixe	171	77%	171	77%	168	77%	168	77%
Rémunération variable annuelle	50	23%	50	23%	50	23%	50	23%
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	221	100%	221	100%	218	100%	218	100%
Total général	1 381		1 129		1 114		1 111	

(1) Quote-part en pourcentage de chaque composante de la rémunération (fixe, variable, etc.) dans la rémunération totale.

(2) En 2019, il a été décidé d'appliquer une indexation de 2,0 % de la rémunération fixe de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue, correspondant à l'évolution du plafond de la Sécurité Sociale.

(3) Avantage en nature : véhicule de fonction.

(4) Mme Céline Dargent perçoit une rémunération annuelle fixe de 12 K€ au titre de son mandat social et une rémunération fixe annuelle et variable au titre de son contrat de travail préexistant de « Directrice de la Communication Groupe »

Montant total des rémunérations (hors attribution gratuites d'actions)

Comme en 2018, les membres du Directoire ont perçu en 2019 une rémunération exclusivement de la société mère HighCo SA.

Le montant total des rémunérations attribuées au Directoire au titre de l'exercice 2019 est de 1 381 K€, en hausse de 24,0 % par rapport à 2018. Cette hausse est principalement due à l'absence de bonus quantitatif et qualitatif attribués à M. Didier Chabassieu en 2018 en raison de son absence.

En termes de versement, le montant global brut des rémunérations versées en 2019 au Directoire est en hausse de 1,6 %, passant de 1 111 K€ en 2018 à 1 129 K€ en 2019.

Application des critères de performance

Rémunération variable 2018

Au titre de 2018, le Conseil de Surveillance du 21 mars 2019 a retenu la proposition du Comité des rémunérations du 20 mars 2019 sur la base des critères qu'il avait défini.

En application de ces critères, et compte tenu d'un RAO 2018 (avant rémunérations variables et coût des plans d'attribution gratuite d'actions 2018) de 16,47 M€ (108 % de l'objectif) et d'un « adjusted PBIT » 2018 de 15,59 M€ (109 % de l'objectif) constatés, le Conseil de Surveillance a fixé à 109 K€ le montant au titre de l'objectif de RAO, à 17 K€ le montant au titre de l'objectif d'« adjusted PBIT » et à 50 K€ le montant au titre des objectifs qualitatifs pour Mme Cécile Collina-Hue. Ces objectifs reposent sur des critères objectifs dont le Comité des

rémunérations a pu vérifier la réalisation. Il est précisé que M. Didier Chabassieu n'a pas perçu de bonus au titre de 2018 compte tenu de son absence pendant cette période. Restant présent dans les effectifs du Groupe, il a néanmoins conservé la prime variable à réinvestir en actions HighCo (131 K€).

Rémunération variable 2019

Au titre de 2019, le Conseil de Surveillance du 19 mars 2020 a retenu la proposition du Comité des rémunérations du 18 mars 2020 sur la base des critères qui ont été exposés ci-avant.

En application de ces critères et compte tenu d'une MB 2019 de 95,22 M€ (supérieure à l'objectif), d'un RAO 2019 de 16,99 M€ (supérieur à l'objectif) et d'une part de MB digitale de 56,2 % (inférieure à l'objectif), le Conseil de Surveillance a fixé à 150 K€ les montants au titre des objectifs quantitatifs pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue (50 K€ au titre de la MB, 96 K€ au titre du RAO, 30 K€ au titre de la part du Digital, l'ensemble plafonné à 150 K€).

L'indicateur de la part du digital a été revu et validé par le Comité d'audit.

Ce même Conseil a fixé à 40 K€ par personne les montants au titre des objectifs qualitatifs pour respectivement M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue au titre de leurs réalisations respectives. Ces objectifs reposent essentiellement sur des critères mesurables, notamment RSE, et dont le Comité des rémunérations a pu vérifier la réalisation.

Enfin, le Conseil a fixé à 180 K€ le montant à réinvestir en actions HighCo pour M. Didier Chabassieu.

Plans d'attribution gratuite d'actions

Le 30 avril 2019, au titre de deux plans antérieurs distincts basés sur l'évolution du BNPA consolidé :

- M. Didier Chabassieu a acquis définitivement 80 000 actions sur « BNPA consolidé 2018 » (plan 15),
- Mme Cécile Collina-Hue et Mme Céline Dargent ont chacune respectivement acquis définitivement 18 620 actions et 20 000 actions sur « BNPA consolidé 2018 » (plan 12).

Ces actions ne peuvent être cédées avant le 30 avril 2021.

Pour chacun de ces bénéficiaires, le Comité des rémunérations et le Conseil de Surveillance ont appliqué les conditions des plans concernés. Ils ont constaté d'une part, l'atteinte du bénéfice net par action (BNPA) consolidé 2018 (critère de performance) et d'autre part leur présence dans le Groupe au 30 avril 2019.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Historique des attributions gratuites d'actions

Tableau n°10 : Historique des attributions gratuites d'actions aux mandataires sociaux actuels (dont actions de performance)

Les seuls mandataires sociaux bénéficiaires de plans d'attribution gratuite d'actions sont les membres du Directoire.

	Plan n°1	Plan n°2	Plan n°3	Plan n°4	Plan n°5	Plan n°6	Plan n°7	Plan n°12	Plan n°14	Plan n°15
Date d'assemblée générale	24/06/05	24/06/05	24/06/05	24/06/05	24/06/05	06/06/08	06/06/08	23/05/16	23/05/16	23/05/16
Date du Directoire	23/01/06	23/03/06	26/01/07	11/04/07	22/01/08	12/08/09	26/03/10	05/07/16	31/08/16	31/08/16
Nombre total d'actions attribuées gratuitement (1)	26 000	4 572	31 500	300 000	36 500	250 000	175 000	800 000	50 000	400 000
dont le nombre attribué à :										
Cécile Collina-Hue	-	-	-	-	1 000	10 000	-	100 000	-	-
Didier Chabassieu	-	-	-	90 000	-	-	62 500	-	50 000	240 000
Céline Dargent	2 000	-	3 000	-	3 000	10 000	-	100 000	-	-
Richard Caillat (2)	-	4 572	-	120 000	-	-	50 000	-	-	-
Date d'acquisition des actions (3)										
Tranche 1	24/01/08	24/03/08	27/01/09	12/04/09	23/01/10	31/12/11	27/03/12	05/07/17	31/08/17	30/04/19
Tranche 2	-	-	-	12/04/10	-	31/12/12	27/03/13	30/04/18	-	30/04/20
Tranche 3	-	-	-	12/04/10	-	-	12/04/13	30/04/19	-	30/04/21
Tranche 4	-	-	-	12/04/13	-	-	-	30/04/20	-	-
Tranche 5	-	-	-	-	-	-	-	30/04/21	-	-
Date de fin de période de conservation										
Tranche 1	25/01/10	25/03/10	28/01/11	13/04/11	24/01/12	31/12/13	28/03/14	01/05/21	01/09/18	01/05/21
Tranche 2	-	-	-	13/04/12	-	31/12/14	28/03/15	01/05/21	-	01/05/21
Tranche 3	-	-	-	13/04/12	-	-	13/04/15	01/05/21	-	01/05/21
Tranche 4	-	-	-	13/04/15	-	-	-	01/05/21	-	-
Tranche 5	-	-	-	-	-	-	-	01/05/21	-	-
Nombre d'actions acquises au 01/03/20 (1)	17 000	4 572	12 500	50 000	18 000	240 000	135 000	478 230	50 000	80 000
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques (1)	9 000	-	19 000	250 000	18 500	10 000	40 000	57 770	-	160 000
Actions attribuées gratuitement restantes au 01/03/20	-	-	-	-	-	-	-	264 000	-	160 000

(1) Plan n°1 à n°7 : les actions attribuées et acquises avant le 31 août 2016, date de la dernière augmentation de capital, n'ont pas été ajustées rétroactivement.

(2) Actions attribuées lorsque M. Richard Caillat était membre du Directoire.

(3) Conditions de performance d'obtention des actions, à noter que la plupart des plans sont soumis à une condition de présence :

Plan n°1 : objectif de REX 2006 d'une filiale

Plan n°3 : objectif de REX 2007 d'une filiale

Plan n°4 : objectifs de BNPA consolidé 2009 et 2012 pour les tranches 3 et 4

Plan n°5 : objectif de REX 2008 de filiales

Plan n°7 : objectifs de BNPA consolidé 2012 pour la tranche 2

Plan n°12 : objectifs de BNPA consolidé 2016 à 2020

Plan n°14 : objectif de BNPA consolidé 2016

Plan n°15 : objectifs de BNPA consolidé 2018 à 2020

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Indemnités des dirigeants mandataires sociaux en cas de perte de leur mandat social

Tableau n°11 : Indemnités des dirigeants mandataires sociaux en cas de perte de leur mandat social

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail	Régime de retraite à prestations ou cotisations définies	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Didier Chabassieu – Président du Directoire Date de début de mandat : 10/01/2006 Date de fin de mandat : 15/12/2021	Oui (1)	Non	Oui (2)	Non
Cécile Collina Hue – Directrice Générale et membre du Directoire Date de début de mandat : 15/03/2017 Date de fin de mandat : 15/12/2021	Oui (1)	Non	Oui (2)	Non
Céline Dargent – Membre du Directoire Date de début de mandat : 30/08/2017 Date de fin de mandat : 15/12/2021	Oui (1)	Non	Non	Non

(1) Contrat de travail

Le contrat de travail est maintenu mais suspendu depuis le 22 mars 2007 pour M. Didier Chabassieu et depuis le 15 mars 2017 pour Mme Cécile Collina-Hue.

L'autorisation de signature des conventions de suspension des contrats de travail contenant les précisions sur les modalités de mise en œuvre (conditions de reprise effective du contrat de travail, maintien de la totalité de l'ancienneté, calcul des indemnités de licenciement, etc.) a été donnée par le Conseil du 24 mars 2009 pour M. Didier Chabassieu et par le Conseil du 15 mars 2017 pour Mme Cécile Collina-Hue. Voir ci-après, page 150.

Le contrat de travail de Mme Céline Dargent est maintenu et non suspendu.

(2) Indemnités

Le Conseil du 15 mars 2017, suite au renouvellement par anticipation de leur mandat, a maintenu les engagements en matière d'indemnités au bénéfice de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue dans l'hypothèse d'un non-renouvellement ou de révocation de leur mandat (sauf faute lourde), à hauteur de deux ans de rémunération (calcul effectué sur la base de la rémunération fixe brute versée au cours des trois derniers mois précédant la révocation).

À défaut de concomitance entre la révocation ou le non-renouvellement du mandat et la rupture du contrat de travail, le versement n'intervient qu'à la date de la notification de la rupture du contrat de travail.

Ce Conseil a fixé pour ces deux membres du Directoire deux conditions de performance conditionnant l'octroi de cette indemnité :

- marge opérationnelle moyenne consolidée des trois derniers exercices (n-1, n-2 et n-3) supérieure ou égale à 80 % de la moyenne de la marge opérationnelle consolidée des trois exercices précédents (n-4, n-5 et n-6) ;
- capacité d'autofinancement (CAF) consolidée et cumulée des trois derniers exercices (n-1, n-2 et n-3) positive.

Il n'existe aucun autre accord prévoyant une indemnisation en cas de départ, que ce soit au titre du mandat social ou du contrat de travail.

Conformité de la rémunération 2019 des membres Directoire avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2019 de chaque membre du Directoire respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2019 en ce qu'elle en applique les principes généraux et la structure, en particulier :

- 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 performance.

Il est par ailleurs précisé que les membres du Directoire ne bénéficient pas :

- d'un dispositif de retraite supplémentaire ;
- d'une rémunération versée par une autre entité que la société mère ;
- d'une rémunération exceptionnelle, aucune circonstance particulière ne l'ayant justifiée en 2019.

Contribution aux performances à long terme

La rémunération totale 2019 des membres du Directoire contribue aux performances à long terme essentiellement grâce aux plans d'attribution gratuite d'actions qui introduisent un élément de motivation sur une période de moyen et long terme, en complément de la rémunération variable annuelle. En effet, le principe de ces plans est que le nombre d'actions qui pourront être acquises gratuitement est conditionné à la croissance annuelle moyenne du BNPA consolidé sur la période 2016 à 2020.

Par ailleurs, le fait que la rétribution consiste dans l'attribution d'actions cotées de HighCo avec un engagement de conservation d'une durée minimale est également un élément d'intéressement aux performances à long terme.

Les membres du Conseil de Surveillance

Une résolution approuvée par l'assemblée générale mixte du 22 mai 2018 a fixé à 60 K€ le montant global maximal par exercice des rémunérations (ex-jetons de présence) pouvant être alloué aux membres du Conseil.

La répartition des sommes allouées annuellement au Conseil repose sur des critères d'assiduité et de participation aux travaux et comités ainsi qu'à leur préparation. Depuis 2018, une fraction de cette somme (20 K€) est allouée aux Présidents de comité au titre des responsabilités et tâches supplémentaires qu'impliquent ces fonctions.

M. Richard Caillat, Président du Conseil, perçoit au titre de son contrat de travail de « Directeur Conseil et Grands Comptes » au sein de HighCo, une rémunération annuelle composée d'une

partie fixe de 295 K€ et d'une partie variable de 40 K€ maximum. Il ne perçoit pas d'autre rémunération.

Les autres membres du Conseil ont perçu, à titre de rémunération (ex-jetons de présence) pour l'exercice 2019, une somme totale de 45 K€.

Aucun membre du Conseil ne bénéficie actuellement d'attributions gratuites d'actions, ni de stock-options.

Les membres du Conseil bénéficient de la garantie responsabilité civile des mandataires sociaux en vigueur dans le Groupe (voir page 140).

Tableau n°3 : Rémunérations annuelles des mandataires sociaux non dirigeants (en K€)

Mandataires sociaux non dirigeants (Conseil de Surveillance)	Exercice 2019		Exercice 2018	
	Montants attribués au titre de l'exercice	Montants versés au cours de l'exercice	Montants attribués au titre de l'exercice	Montants versés au cours de l'exercice
Richard Caillat – Président				
Rémunération (ex-jetons de présence)	-	-	-	-
Autres (1)	335	335	329	329
Nicolas Butin – Vice-président				
Rémunération (ex-jetons de présence)	11	29	29	31
Autres	20	-	-	20
Nathalie Biderman – Membre				
Rémunération (ex-jetons de présence)	7	6	6	6
Autres	-	-	-	-
G.B.P. – Membre				
Rémunération (ex-jetons de présence)	4	2	2	7
Autres	-	-	-	-
WPP France Holdings – Membre				
Rémunération (ex-jetons de présence)	3	3	3	5
Autres	-	-	-	-
WPP 2005 – Membre				
Rémunération (ex-jetons de présence)	2	5	5	7
Autres	-	-	-	-
Total	382	380	368	407

(1) Au titre de 2019, M. Richard Caillat a perçu une rémunération globale de 335 K€, composée au titre de son contrat de travail d'une rémunération fixe de 295 K€ et d'une rémunération variable de 40 K€ (soit 11,9 % de sa rémunération globale).

Au titre de 2018, il a perçu une rémunération globale de 329 K€, composée au titre de son contrat de travail d'une rémunération fixe de 289 K€ et d'une rémunération variable de 40 K€ (soit 12,2% de sa rémunération globale).

Conformité de la rémunération 2019 des membres du Conseil de Surveillance avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2019 de chaque membre du Conseil de Surveillance respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2019 en ce qu'elle en applique les règles suivantes :

- La rémunération annuelle versée, dans le cadre de l'enveloppe fixée par l'assemblée générale (ex-jetons de présence), est répartie par le Conseil entre ses membres (hormis le Président) en fonction de critères d'assiduité aux séances du Conseil et des Comités, ainsi que du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions. Le Conseil détermine un montant forfaitaire par réunion et une rémunération au temps passé, le cas échéant, pour les travaux préparatoires.
- Une partie de la rémunération annuelle globale affectée au Conseil est attribuée aux Présidents des Comités au titre du temps supplémentaire consacré à l'organisation des travaux et au fonctionnement de ces comités.
- Le Président du Conseil a continué, conformément à la politique adoptée, de percevoir au titre de son contrat de travail de « Directeur Conseil et Grands Comptes » au sein de HighCo, une rémunération annuelle composée d'une partie fixe et d'une partie variable, à l'exclusion de toute autre rémunération.

En 2019, il n'y a eu aucun versement de rémunération exceptionnelle.

Contribution aux performances à long terme

La rémunération totale 2019 des membres du Conseil de Surveillance, dans la mesure où elle est basée sur l'assiduité des membres aux séances et leur contribution aux travaux des comités, participe de la bonne exécution par le Conseil de sa mission de contrôle permanent de la gestion de la Société et, de ce fait, contribue aux performances à long terme de l'entreprise.

Ratios d'équités entre les niveaux de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés de HighCo SA

Sont présentés ci-après les ratios entre le niveau de la rémunération de chacun des membres du Directoire et du Président du Conseil de Surveillance et,

- d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société autres que les mandataires sociaux,
- d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société autres que les mandataires sociaux.

Indications sur la méthode de calcul des ratios :

- pour les salariés, la rémunération prise en compte dans le calcul est la rémunération équivalent temps plein (ETP) des salariés permanents ayant exercé un emploi ininterrompu pendant au moins six mois ; étant précisé que le nombre d'ETP de la Société pris en compte sur chacun des exercices présentés est de l'ordre d'une cinquantaine de salariés ;
- la rémunération perçue se compose des éléments de rémunération fixes et avantages en nature au titre de l'exercice N et des éléments de rémunération variables au titre de l'exercice N-1 versés au cours de l'exercice N ;
- la gouvernance, en particulier au niveau des membres du Directoire, ayant évolué plusieurs fois au cours des cinq derniers exercices, les ratios présentés correspondent, pour chaque fonction, au cumul des quotes-parts de rémunérations perçues par chaque mandataire social dans le cadre de cette fonction ;
- lorsqu'un salarié devient mandataire social ou lorsqu'un mandataire social devient salarié en cours d'exercice, les rémunérations fixes et avantages en nature qu'il perçoit durant l'exercice en dehors de la période d'exercice de son mandat social sont annualisées et intégrées au calcul des rémunérations moyenne et médiane des salariés de la Société ;
- les actions de performance attribuées au cours d'un exercice donné étant valorisées à la date de leur attribution, conformément aux normes IFRS, subordonnées à la fois à des conditions de présence (deux ans minimum) et à des conditions de performance, leur valorisation à la date d'attribution ne reflète pas nécessairement la valeur des actions à la fin de la période d'acquisition, surtout si les conditions de performance ne sont pas réunies ; elles ne sont donc pas intégrées dans les ratios, ni pour les mandataires sociaux, ni pour les salariés, afin de favoriser la comparabilité entre les exercices.

Dirigeants mandataires sociaux	2019	2018	2017	2016	2015
Président du Conseil de Surveillance (1)					
Ratio sur rémunération moyenne	6,6	6,5	6,0	5,6	6,7
Ratio sur rémunération médiane	8,7	8,6	8,9	7,8	8,9
Président du Directoire (2)					
Ratio sur rémunération moyenne	9,6	6,6	12,2	12,6	11,0
Ratio sur rémunération médiane	12,6	8,8	18,2	17,5	14,6
Directeur Général et membre du Directoire (3)					
Ratio sur rémunération moyenne	8,1	11,0	8,9	12,0	10,4
Ratio sur rémunération médiane	10,7	14,5	13,3	16,7	13,8
Autre membre du Directoire (4)					
Ratio sur rémunération moyenne	4,3	4,3	3,1	N/A	N/A
Ratio sur rémunération médiane	5,7	5,7	4,6	N/A	N/A

(1) M. Richard Caillat.

(2) M. Didier Chabassieu est Président du Directoire depuis le 21 mars 2019.

(3) Mme Cécile Collina-Hue est Directrice Générale et membre du Directoire depuis le 21 mars 2019.

(4) Mme Céline Dargent est membre du Directoire depuis le 1^{er} septembre 2017. Il n'y avait pas d'autre membre du Directoire sur les périodes présentées antérieures.

Cette présentation pourra être amenée à évoluer en fonction d'éventuelles précisions et positions officielles ultérieures à l'attention des émetteurs.

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 la politique de rémunération des mandataires sociaux.

Cette politique sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 11 mai 2020 à travers le vote de résolutions distinctes dans le cadre du « Say on pay ex ante » avec :

- une résolution pour les membres du Directoire (7^{ème} résolution)
- une résolution pour les membres du Conseil de Surveillance (8^{ème} résolution).

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

Le processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération, fait intervenir systématiquement le Comité des rémunérations, lequel entend les membres du Directoire. Ces derniers ne participent pas aux délibérations et au vote sur ces questions.

Puis ce Comité rend compte de ses travaux et émet des recommandations au Conseil de Surveillance qui prend les décisions finales.

Ce processus prend en compte les conditions de rémunération et d'emploi des dirigeants et des autres salariés de la société ayant des compétences et responsabilités comparables, la rémunération des membres du Directoire étant établie en cohérence avec celles-ci.

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

Elle respecte l'intérêt social notamment car, tout en définissant des niveaux de rémunérations proportionnés par rapport aux capacités du Groupe, elle vise, à travers les éléments de rémunération variables et les plans d'actions gratuites des dirigeants à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Elle contribue également à la stratégie du Groupe, notamment commerciale, en basant la rémunération variable du Directoire sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs en lien avec cette stratégie. Par ailleurs, les critères moyen-long terme retenus pour les actions de performance des membres du Directoire,

de même que la condition de présence, contribuent à la pérennité de l'entreprise.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la société, le cas échéant, avec les adaptations nécessaires.

Toutefois, compte tenu de la nécessité de s'adapter rapidement aux évolutions constantes de son secteur d'activité, le Conseil de Surveillance se réserve la possibilité, en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, de déroger de façon temporaire dans l'intérêt de la société à la politique de rémunération définie.

Dans cette hypothèse, l'initiative en reviendrait au Comité des rémunérations, qui présenterait au Conseil de Surveillance les raisons objectives de sa recommandation de déroger à la politique de rémunérations en vigueur. Si le Conseil se prononce en faveur de cette dérogation il devra indiquer en quoi celle-ci respecte l'intérêt social, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise. La dérogation devra être mentionnée sur le site internet de la société dans les 8 jours de son adoption.

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 (cf. ci-avant).

Les membres du Directoire ne bénéficient pas de dispositif de retraite supplémentaire ni d'indemnité de non concurrence. Ils perçoivent une rémunération exclusivement de la société mère HighCo.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des mandataires sociaux, le Conseil prend en compte, outre la réglementation en vigueur, les principes suivants, conformément à la recommandation (R13) du Code de gouvernement d'entreprise Middledent.

- **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

La politique de rémunération du Directoire est définie par le Conseil de Surveillance, à partir des recommandations du Comité des rémunérations.

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés à un membre du Directoire en raison de

son mandat social, se présentent comme suit, étant précisé qu'un membre peut continuer à percevoir quasi exclusivement au titre de son contrat de travail une rémunération fixe et variable, et bénéficier d'attributions gratuites d'actions.

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 de performance quantitatifs et qualitatifs.

Les conditions de performance de la rémunération variable des membres du Directoire contribuent aux objectifs de la politique de rémunération car ses critères de déclenchement sont basés sur la croissance et l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise en lien avec la stratégie définie, en incluant des critères non financiers comme la RSE.

Les méthodes d'évaluation à appliquer aux membres du Directoire pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux conditions de performance sont mises en œuvre par le Comité des rémunérations. Ces dernières sont basées, s'agissant des critères quantitatifs, sur des éléments comptables audités et revus par le Comité d'audit, et, s'agissant des critères qualitatifs, sur des éléments précis, documentés et présentés par le Directoire.

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

Éléments quantitatifs

Les critères quantitatifs de nature financière, préétablis par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations, reposent sur deux ou trois indicateurs financiers du Groupe tels que la croissance de la marge brute et du RAO.

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 ou trois objectifs annuels ou pluriannuels importants donnés au Directoire, liés à la stratégie du Groupe et/ou à la réalisation d'une opération majeure, mais également sur des critères extra-financiers, notamment liés à la RSE.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La rémunération variable établie sur la base des critères ci-dessus donne lieu à l'attribution d'un montant fixe forfaitaire pour chaque critère.

Prime à réinvestir en actions

La rémunération est complétée, pour M. Didier Chabassieu, Président du Directoire, 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 ;
- la conservation d'un minimum de 100 000 titres HighCo.

Rémunération exceptionnelle

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.

Poids respectif des composantes de la rémunération au titre du mandat

Par essence, cette rémunération variable étant basée sur les performances de l'entreprise et des objectifs à atteindre, et pouvant ne pas être plafonnée, le poids respectif des éléments fixes et variables ne peut être déterminé par anticipation.

A titre indicatif, la rémunération variable des membres du Directoire au titre de leur mandat a représenté, en 2019, au moins 41 % de leur rémunération totale.

Les éléments exceptionnels étant liés à des événements ou opération(s) majeure(s) ne peuvent, par définition, être quantifiés.

Attributions gratuites d'actions

Les membres du Directoire peuvent bénéficier de plans d'attribution gratuite d'actions sur décision du Conseil de Surveillance statuant sur proposition du Comité des rémunérations.

Les conditions sont définies par référence aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middenext.

Ces conditions sont :

- ne pas concentrer à l'excès sur les dirigeants l'attribution d'actions gratuites,
- ne pas attribuer d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ,

- subordonner l'exercice de la plupart des actions gratuites au bénéfice des dirigeants à des conditions de performance pertinentes traduisant l'intérêt à moyen/long terme de l'entreprise appréciées sur une durée significative.

Les conditions de performance auxquelles est subordonnée l'attribution définitive d'actions gratuites aux membres du Directoire, contribuent aux objectifs de la politique de rémunération mentionnés ci-avant, car basées sur des performances économiques du Groupe, en particulier l'amélioration de la rentabilité (BNPA). En outre, la condition de présence est un élément de fidélisation des membres du Directoire contribuant à l'objectif de pérennité.

Les méthodes d'évaluation à appliquer au Directoire pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux conditions de performance sont mises en œuvre par le Comité des rémunérations et sont basées, s'agissant d'un critère financier tel que le bénéfice net par action (défini précisément dans la décision d'attribution), sur des éléments comptables audités et revus par le Comité d'audit.

Les plans prévoient que la durée cumulée des périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation ne peut être inférieure à deux ans. Leur acquisition est, sauf exception, conditionnée à la présence du bénéficiaire à la date d'acquisition définitive.

Les attributions gratuites contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en ce, que d'une part, elle introduit un élément de motivation sur une période de moyen et long terme en complément de la rémunération variable annuelle et que d'autre part, elle introduit un critère supplémentaire qu'est le cours de bourse.

Indemnités des dirigeants mandataires sociaux et engagements de retraite

Le Président du Directoire et la Directrice Générale bénéficient d'un dispositif d'indemnisation en cas de révocation ou de non-renouvellement (sauf faute lourde), correspondant à deux ans de rémunération fixe.

Le Conseil de Surveillance a fixé en 2009 pour ces deux membres du Directoire une condition de performance, conditionnant l'octroi de cette indemnité. Cette condition est que la marge opérationnelle moyenne consolidée des trois derniers exercices (n-1, n-2 et n-3) soit supérieure ou égale à 80 % de la moyenne de la marge opérationnelle consolidée des trois exercices précédents (n-4, n-5 et n-6).

Lors de sa séance du 19 mars 2020, le Conseil de Surveillance a ajouté un critère supplémentaire, à savoir que la capacité d'autofinancement (CAF) consolidée et cumulée des trois derniers exercices (n-1, n-2 et n-3) soit positive.

Il n'existe aucun autre accord prévoyant une indemnisation en cas de départ, que ce soit au titre du mandat social ou du contrat de travail.

Les membres du Directoire ne bénéficient pas d'engagements de retraite à prestations ou cotisations définies ni d'un dispositif d'indemnités représentant la contrepartie d'une clause interdisant au bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions dans la société, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente portant atteinte aux intérêts de la société.

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 Middelnext 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 :

- une rémunération annuelle (ex-jetons de présence), essentiellement ;
- des rémunérations exceptionnelles, le cas échéant.

Outre une quote-part de la rémunération annuelle ci-dessus, le Président du Conseil de Surveillance peut percevoir soit une rémunération spécifique au titre de son mandat social et/ou une rémunération au titre de son contrat de travail.

Les membres du Conseil ne perçoivent aucune autre forme de rémunération de la Société, ni de ses filiales.

Répartition de la rémunération annuelle (ex-jetons de présence)

Le plafond global de la rémunération annuelle des membres du Conseil, est fixé par l'assemblée générale.

Actuellement, l'assemblée générale a fixé à 60 K€ le montant global maximal de la rémunération annuelle pouvant être alloué aux membres du Conseil.

Le Conseil de Surveillance se réserve la possibilité de solliciter une revalorisation de cette enveloppe.

La rémunération annuelle est répartie 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.

Une partie de la rémunération annuelle globale affectée au Conseil de Surveillance est attribuée au Président du Comité d'audit et au Président du Comité des rémunérations qui consacrent du temps supplémentaire à l'organisation des travaux et au fonctionnement des comités qu'ils président.

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.

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 à durée indéterminée 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.

Informations sur les mandats et contrats de travail et/ou de prestations de services des mandataires sociaux passés avec la Société

Informations sur les mandats

Les informations sur les mandats sont données page 116 du présent rapport pour le Directoire et le Conseil de Surveillance. Les mandats peuvent être renouvelés ou non et prendre fin dans les conditions de droit commun, soit un préavis de 3 mois.

M. Didier Chabassieu, Président du Directoire, et Mme Cécile Collina-Hue, Directrice Générale et membre du Directoire, bénéficient d'un dispositif d'indemnisation en cas de révocation ou de non renouvellement de leur mandat décrit page 140 du présent rapport.

Informations sur les contrats de travail

Mme Céline Dargent, membre du Directoire, a conclu un contrat de travail à durée indéterminée toujours en vigueur de « Directrice de la Communication Groupe » avec la Société depuis le 1^{er} juin 2015 (cf. page 134).

M. Richard Caillat, Président du Conseil de Surveillance, a conclu un contrat de travail à durée indéterminée de « Directeur

conseil et grands comptes » avec la Société depuis le 21 mai 1991 (cf. page 120).

Les contrats de travail à durée indéterminée de M. Didier Chabassieu, Président du Directoire, et de Mme Cécile Collina-Hue, Directrice Générale et membre du Directoire, sont suspendus pendant l'exercice de leur mandat social de membre du Directoire, et ont donné lieu à la conclusion d'une convention à ce titre autorisée par le Conseil de Surveillance et mentionnée dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées.

Pendant la durée de la suspension, ceux-ci n'exercent plus les fonctions attachées à leur contrat de travail et ne bénéficient dès lors d'aucune rémunération, ni avantage à ce titre. Des informations complémentaires sur la suspension des contrats de travail sont données pages 148.

Les conditions de résiliation des contrats de travail sont conformes à la loi et à la jurisprudence.

Il n'existe pas d'autres contrats de travail conclus par des mandataires sociaux.

Informations sur les contrats de prestations de services

Il n'existe aucun contrat de prestations de services conclu entre un mandataire social et la société.

TITRES DES MANDATAIRES SOCIAUX ET CONVENTIONS

Intérêts dans le capital de HighCo au 1^{er} mars 2020

	Actions	% capital	Droits de vote	% droits de vote (1)	Actions gratuites attribuées (2)	Stock-options
Directoire						
Didier Chabassieu	271 965	1,21%	441 965	1,93%	160 000	-
Cécile Collina-Hue	84 140	0,38%	126 140	0,55%	40 000	-
Céline Dargent	94 599	0,42%	147 599	0,64%	40 000	-
Conseil de Surveillance						
Richard Caillat	81 296	0,36%	126 396	0,55%	-	-
Nicolas Butin	9 000	0,04%	18 000	0,08%	-	-
Nathalie Biderman	2	0,00%	4	0,00%	-	-
G.B.P. (3)	1 140 000	5,08%	2 280 000	9,95%	-	-
WPP France Holdings / WPP 2005	7 651 632	34,13%	7 651 632	33,38%	-	-

(1) Calculs fait sur la base de droits de vote exerçables 22 922 309 (nombre arrêté au 29 février 2020).

(2) Actions non encore acquises et dont l'acquisition est conditionnée à la performance et à la présence.

(3) Par ailleurs, Gérard de Bartillat possède 41 313 actions à titre personnel.

Il n'y a pas eu de variation significative des titres détenus par les mandataires sociaux entre le 31 décembre 2019 et le 1^{er} mars 2020.

Opérations sur les titres de la Société en 2019

Nom du mandataire concerné	Nature de l'opération	Nombre d'opérations	Date de la transaction	Nombre de titres	Prix moyen pondéré (€)
Richard CAILLAT	Cession	1	04/06/2019	3 471	13,18 (1)
Didier CHABASSIEU	Acquisition	1	12/06/2019	10 771	13,12 (2)

(1) Valeur liquidative par part de FCPE au 31/05/2019 (cours de bourse de 5,10 € à la clôture).

(2) Valeur liquidative par part de FCPE au 07/06/2019 (cours de bourse de 5,08 € à la clôture).

Le tableau ci-dessus représente un état récapitulatif des opérations mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier communiquées à l'Autorité des Marchés Financiers conformément à l'article 223-26 de son règlement général.

Ces déclarations sont disponibles sur le site de l'AMF (www.amf-france.org).

Conventions intervenues entre les mandataires sociaux et une autre société contrôlée par la Société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce

Il n'existe pas de convention conclue, directement ou par personne interposée, entre, d'une part l'un des membres du Directoire, du Conseil de Surveillance ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 %, de la Société et, d'autre part, une autre société contrôlée par la Société au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce.

Souscription d'une police d'assurance « responsabilité civile des mandataires sociaux »

La Société a souscrit une police d'assurance prenant en charge le règlement de toute réclamation introduite à l'encontre des mandataires sociaux du Groupe, parmi lesquels figurent les mandataires personnes physiques ainsi que les représentants permanents des personnes morales membres, mettant en jeu leur responsabilité civile personnelle ou solidaire et imputable à toute faute professionnelle, réelle ou alléguée, commise dans l'exercice de leurs fonctions. Ce contrat, dont il est fait mention dans le règlement intérieur, prévoit également une garantie des frais de défense (défense civile et défense pénale).

APPLICATION DU CODE MIDDLENEXT AUX REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

Lors de sa réunion de mars 2020, le Conseil de Surveillance de HighCo a pu prendre connaissance, sur la base de l'analyse du cabinet EY réalisée en mars 2020, de la conformité de la pratique du Groupe au regard des recommandations Middenext sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées.

Cumul contrat de travail et mandat social du Président du Directoire

Rappel de la recommandation Middenext (R15)
« Il est recommandé que le conseil [...], dans le respect de la réglementation, apprécie l'opportunité d'autoriser ou non le cumul du contrat de travail avec un mandat social de [...] président du directoire [...]. Le rapport à l'assemblée en expose les raisons de façon circonstanciée. »

Application chez HighCo

Depuis 2009, le Conseil a décidé, conformément à la faculté donnée par le code Middenext, d'autoriser pour le Président du Directoire, le cumul de son contrat de travail avec son mandat social compte tenu de son ancienneté importante en tant que salarié de l'entreprise (étant précisé que le contrat de travail est suspendu). M. Didier Chabassieu, Président du Directoire, a une ancienneté de près de 30 ans en tant que salarié HighCo.

Les avantages, pour l'intéressé, du maintien du contrat de travail ne sont pas apparus exorbitants au Conseil, compte tenu en particulier de l'absence d'indemnité conventionnelle au titre du contrat de travail qui viendrait s'ajouter à la convention d'indemnisation en vigueur au titre du mandat social, et par rapport aux autres éléments de rémunération.

Il n'a pas été jugé souhaitable de créer entre Mme Cécile Collina-Hue (Présidente du Directoire jusqu'au 21 mars 2019 puis Directrice Générale et membre du Directoire depuis cette date) et M. Didier Chabassieu (Directeur Général et membre du Directoire jusqu'au 21 mars 2019 puis Président du Directoire depuis cette date) une inégalité de traitement alors qu'ils disposent des mêmes pouvoirs au sein d'un organe de direction auquel la loi a conféré un caractère collégial. Le contrat de travail de la Directrice Générale a donc été maintenu mais suspendu lors de sa nomination au Directoire en 2017.

Indemnités de départ

Rappel des recommandations Middenext (R16)

« Il est recommandé, dans le cas où une indemnité de départ a été prévue dans des conditions conformes à la loi, que son plafond, après prise en compte de l'indemnité éventuellement versée au titre du contrat de travail, n'excède pas deux ans de rémunération (fixe et variable), sauf dans le cas où la rémunération du dirigeant est notablement en deçà des médianes du marché (cas, en particulier, des jeunes entreprises). Il est également recommandé d'exclure tout versement d'indemnités de départ à un dirigeant mandataire social s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur d'un groupe. Il convient par ailleurs d'éviter tout gonflement artificiel de sa rémunération dans la période préalable au départ. »

Application chez HighCo

HighCo fait une application plus restrictive de la recommandation puisqu'elle a instauré une indemnisation correspondant à deux ans de rémunération fixe en excluant la partie variable.

Il est rappelé que l'indemnisation ne peut être versée en cas de départ volontaire, et ne pourrait pas l'être en cas de changement de fonction à l'intérieur du Groupe. Plus de précisions sont données dans le tableau n°11 ci-avant (voir page 140).

Stock-options et attribution gratuite d'actions

Rappel des recommandations Middenext (R18)

« Conditions d'attribution : il est recommandé de ne pas concentrer à l'excès sur les dirigeants l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites. Il est également recommandé de ne pas attribuer de stock-options ou d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ. Conditions d'exercice et d'attribution définitive : il est

recommandé que l'exercice de tout ou partie des stock-options ou l'attribution définitive de tout ou partie des actions gratuites au bénéfice des dirigeants soient soumis à des conditions de performance pertinentes traduisant l'intérêt à moyen/long terme de l'entreprise appréciées sur une période d'une durée significative. »

Application chez HighCo

Il n'y a plus de plan de stock-options en vigueur ni d'autorisation donnée par l'assemblée générale permettant d'allouer des stock-options.

Pour rappel, concernant les actions gratuites attribuées en 2016 et 2017, sur un total de 1 333 900 actions attribuées gratuitement :

- 450 000 actions (soit 33,7 %) ont été attribuées aux membres du Directoire, et
- 883 900 actions (soit 66,3 %) aux managers et salariés.

Sur les 450 000 actions attribuées gratuitement, l'attribution définitive de 400 000 d'entre elles est soumise à des conditions de performances pertinentes, traduisant l'intérêt à moyen-long terme de l'entreprise (niveau de BNPA consolidé), et appréciées sur une durée significative au regard des comptes 2016 à 2020, soit 88,9 %.

Par ailleurs, il n'est pas attribué de stock-options ou d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉLÉGATIONS ET AUTORISATIONS ACCORDÉES PAR L'ASSEMBLÉE DANS LE DOMAINE DES AUGMENTATIONS DE CAPITAL

L'état des délégations et autorisations en vigueur accordées par les assemblées générales des actionnaires du 22 mai 2018 et du 20 mai 2019 au Directoire est le suivant :

Objet de l'autorisation	Durée de l'autorisation (date d'expiration)	Montant nominal maximal d'émission		Utilisation au cours de l'exercice
		Augmentation de capital	Titres de créance	
Émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital social avec maintien du droit préférentiel de souscription	26 mois (21/07/2020)	2,8 M€	50 M€	Non utilisée
Émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription par offre au public (1)	26 mois (21/07/2020)	1,7 M€ (2)	50 M€ (3)	Non utilisée
Émission d'actions ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription par placement privé	26 mois (21/07/2020)	1,7 M€ (2) (4)	50 M€ (3)	Non utilisée
Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes	26 mois (19/07/2021)		40 M€	Non utilisée
Émission d'actions, de titres ou de valeurs mobilières diverses en vue de rémunérer des apports en nature	26 mois (19/07/2021)		10% du capital au jour de l'Assemblée	Non utilisée
Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE	26 mois (21/07/2020)		1% du capital au jour de l'augmentation de capital	Non utilisée
Attribution gratuite d'actions	38 mois (19/07/2022)		10% du capital au jour de l'attribution	Non utilisée

(1) Un délai de priorité obligatoire de cinq jours de bourse est prévu au profit des actionnaires. Cette délégation pourrait être utilisée à l'effet de procéder à l'émission d'actions de la Société ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, en rémunération de titres apportés dans le cadre d'une offre publique d'échange initiée par la Société sur des titres d'une autre société cotée.

(2) Plafond global des délégations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription par émission d'actions.

(3) Plafond global des délégations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription par émission de titres de créance.

(4) Dans la limite de 20% du capital social par an.

AUTRES ELEMENTS DU GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le droit de participer aux assemblées générales est subordonné à l'inscription en compte des titres au nom de l'actionnaire ou de l'intermédiaire financier inscrit pour son compte, au deuxième jour ouvré précédant l'assemblée à zéro heure, heure de Paris, soit dans les comptes de titres nominatifs tenus par la Société, soit dans les comptes de titres au porteur tenus par l'intermédiaire habilité.

Tout actionnaire peut se faire représenter par toute personne de son choix dans les conditions prévues aux articles L.225-106 et suivants du Code de commerce ; à cet effet, le mandataire doit justifier de son mandat.

Tout actionnaire peut donner pouvoir ou voter par correspondance au moyen d'un formulaire unique établi et adressé à la Société dans les conditions fixées par la loi. Ce formulaire doit parvenir à la Société au maximum trois jours avant la date de réunion de l'assemblée, faute de quoi il n'en sera pas tenu compte. Les actionnaires peuvent adresser leur formulaire de vote concernant toute assemblée générale, soit sous forme papier, soit par télétransmission. Les actionnaires peuvent aussi donner un mandat électronique par email dans les conditions mentionnées dans l'avis préalable qui précède l'assemblée.

La Société respecte les dispositions légales en matière de convocation et participation aux assemblées générales.

Elle répond à toute demande de renseignement des actionnaires et organise des moments d'échange, hors assemblée, avec les actionnaires significatifs.

Les modalités de mise à disposition des documents préparatoires sont publiées par voie de communiqué et sur le site Internet de la Société. Les statuts de la Société, le formulaire unique ainsi que la convocation de chaque assemblée générale figurent sur le site Internet de HighCo.

ELEMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE

En application de l'article L. 225-37-5 du Code de commerce, il est précisé que :

- la structure du capital est présentée dans le rapport de gestion (page 75) ;

- il n'existe pas de restriction statutaire au transfert d'actions ou à l'exercice des droits de vote sauf non-respect des dispositions relatives au franchissement du seuil de 1 % du capital ou des droits de vote ou à tout multiple de ce pourcentage jusqu'à 50 %, ni de clauses de conventions portées à la connaissance de la Société en application de l'article L. 233-11 du Code de commerce ;
- les participations directes ou indirectes dans le capital de la société dont elle a connaissance en vertu des articles L. 233 -7 et L. 233-12 du Code de commerce sont présentées dans les informations supplémentaires (page 231) ;
- il n'existe plus, à la connaissance de la Société, de pacte en vigueur, d'engagement signé entre actionnaires (notamment entre les dirigeants) qui pourraient entraîner des restrictions aux transferts d'actions et à l'exercice des droits de vote, ni de disposition qui pourrait avoir pour effet de retarder, de différer ou d'empêcher un changement de contrôle ;
- il n'existe pas de titres comportant des droits de contrôle spéciaux hormis les actions à droits de vote double ;
- les droits de vote attachés aux actions détenues par les salariés dans le cadre du FCPE Actionnariat HighCo sont exercés directement par eux ;
- les règles de nomination et de révocation des membres du Directoire sont conformes aux règles légales et statutaires (articles 24 et 33 des statuts) ;
- la modification des statuts de la Société se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les accords prévoyant des indemnités en cas de cessation des fonctions de membres du Directoire ou des salariés sont décrits ci-avant (page 140) ;
- les délégations données au Directoire figurent page 152 ;
- les pouvoirs respectifs du Conseil et du Directoire en particulier sont présentés pages 126-127 et 119. En ce qui concerne les émissions d'actions, sauf exceptions, elles doivent être préalablement autorisées par le Conseil statuant à une majorité renforcée. Quant aux rachats d'actions, le Directoire soumet à l'autorisation de l'assemblée générale tout programme de rachat d'actions pour la durée légale maximale de 18 mois, le Conseil devant préalablement autoriser l'utilisation de celui-ci par le Directoire (cf. informations supplémentaires, page 227) ;
- dans le cadre du programme de rachat en vigueur, l'assemblée générale du 20 mai 2019 a autorisé le Directoire à acquérir et, le cas échéant, à céder des titres y compris en période d'offre publique (cf. rapport de gestion, page 76) ;
- il n'existe pas d'accords conclus par la Société qui seraient modifiés ou qui prendraient fin en cas de changement de contrôle de la Société.

OBSERVATIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE RAPPORT DU DIRECTOIRE ET LES COMPTES DE L'EXERCICE 2019

Conformément à la mission que lui confèrent la Loi et les statuts de la société, le Conseil de surveillance a poursuivi pendant l'exercice 2019 le contrôle de la gestion du Directoire.

ACTIVITE DU GROUPE

Le Conseil de surveillance, avec l'appui de son Comité d'audit, a examiné les comptes 2019 et se réjouit des très bonnes performances du Groupe au cours de cet exercice.

L'exercice 2019 est en effet le septième exercice consécutif de croissance organique de l'activité avec une marge brute en hausse de 4,6 % et, sur le plan de la rentabilité, un Résultat des Activités Ordinaires (RAO) ajusté, qui s'affiche à 17,62 M€, et une nouvelle fois en forte progression de 9,9 % par rapport à 2018.

Le Bénéfice Net Par Action (BNPA), de 0,45 €, a poursuivi sa progression en 2019 (+7,9 %).

Ces très bons chiffres s'inscrivent dans la continuité des performances de ces dernières années. Ils valident la stratégie mise en place depuis 2013, et le choix porté par le Directoire de digitaliser toujours plus les activités du Groupe, et d'améliorer sa maîtrise de la data.

En 2019, la France qui représente près de 75 % de l'activité est restée le moteur de la croissance du Groupe mais l'activité s'est redressée au Benelux, puisque, après deux années consécutives de baisse, la marge brute y a progressé de 3,7 %.

A l'évidence, dans le contexte de crise sanitaire mondiale sans précédent que nous connaissons actuellement, le Groupe va connaître des jours plus difficiles. L'activité du premier semestre 2020 s'en trouvera impactée à un niveau qu'il est difficile de prévoir compte tenu des incertitudes sur l'évolution de la pandémie et ses conséquences sur l'économie mondiale.

Dans ce contexte, le Conseil a unanimement approuvé la décision du Directoire de déroger à la politique de distribution suivie ces dernières années, en ne proposant pas, exceptionnellement, à la prochaine assemblée générale annuelle, le versement de dividendes.

Le Directoire a pris rapidement une série d'autres mesures exceptionnelles telles que la suspension du programme de

rachats d'actions et des investissements non prioritaires, que le Conseil a également approuvées.

Sa structure financière solide, son endettement faible, le niveau satisfaisant de sa capacité d'autofinancement et de sa trésorerie, - une constante depuis de nombreuses années -, sont autant d'atouts qui permettront au Groupe d'affronter les difficultés à venir.

Le Conseil tient aussi à exprimer ici son soutien et sa confiance aux membres du Directoire, au Comex, et à leurs équipes. Ensemble, ils ont fait la réussite de HighCo ces dernières années, qui se traduit dans les comptes que vous connaissez. Nous sommes confiants dans leur capacité à faire les bons choix pour traverser la période difficile qui s'annonce.

GOUVERNANCE

Directoire

2019 a été l'année du retour de M. Didier Chabassieu à la Présidence du Groupe, qu'il avait dû quitter en août 2017 pour raisons de santé.

Le Conseil a validé, en mars 2019, une réorganisation du Directoire : M. Didier Chabassieu a repris la Présidence du Directoire, en étant principalement en charge de la stratégie du Groupe et des opérations de croissance externe, Mme Cécile Collina-Hue a conservé quant à elle la gestion opérationnelle du Groupe en tant que Directrice Générale. Enfin, Mme Céline Dargent s'est vue chargée du marketing de l'offre et de la communication.

Ce Directoire, dont les membres ont une ancienneté moyenne de plus de 20 ans dans le Groupe, - ce qui est un atout indéniable -, a fait preuve de ses compétences et de son efficacité. Il apparaît bien armé pour permettre à HighCo d'affronter le mieux possible, les épreuves de 2020.

Conseil de Surveillance

Le Conseil de surveillance a consacré une bonne partie de son activité en 2019 à l'examen de l'activité trimestrielle et des comptes ainsi que du budget en s'appuyant sur le Comité d'audit.

Il a également débattu des orientations stratégiques, des projets de croissance externe et de la gouvernance.

Le Comité d'audit lui a notamment rendu compte de sa mission sur les problématiques liées à la mise en œuvre des nouvelles normes comptables, à la RSE et à la réglementation anticorruption.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Par ailleurs, sur la base des travaux du Comité des rémunérations, il a travaillé sur les éléments de rémunération et d'incentive du Directoire.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise, que votre Conseil a adopté, vous expose plus en détail les travaux qu'il a réalisés en 2019, soit directement, soit à travers ses Comités d'audit et des rémunérations, ainsi que les décisions qu'il a prises.

Ce rapport inclut la présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux, dans le cadre des nouvelles règles du say on pay. Les principes et critères de détermination, et de répartition de la rémunération des membres du Directoire et du Conseil, qui y sont exposés, s'inscrivent dans la continuité de ceux approuvés l'an dernier par votre assemblée.

RESOLUTIONS

Le dernier Comité d'audit a examiné les travaux des commissaires aux comptes et les principaux points d'audit. Sur la base de ses travaux, le Conseil a examiné les comptes présentés par le Directoire.

Il n'a pas d'observation à formuler sur les comptes 2019 tels qu'ils vous sont présentés.

Outre l'affectation en réserves du bénéfice de l'exercice, le Conseil a approuvé la proposition qui vous est faite de renouveler pour la dernière fois le mandat de commissaire aux comptes titulaire du Cabinet Jean Avier.

Bien que suspendu depuis le début de l'année compte tenu des mesures de préservation de la trésorerie, le programme de rachat d'actions a également reçu l'approbation du Conseil, de mêmes que les délégations d'augmentation de capital, dont il est rappelé que l'éventuelle mise en œuvre par le Directoire nécessiterait l'autorisation préalable du Conseil.

Nous vous invitons de façon générale à adopter l'ensemble des résolutions proposées par le Directoire.

Le 10 avril 2020.
Le Conseil de Surveillance