
RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE SUR LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ AUX DIRIGEANTS (SAY ON PAY EX-POST « INDIVIDUEL »)

Conformément à l'article L.22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé aux dirigeants mandataires sociaux présentés ci-dessous sont soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale mixte du 16 mai 2022 (vote say on pay ex-post « individuel ») aux termes des **8^{ème} résolution** (M. Didier Chabassieu), **9^{ème} résolution** (Mme Cécile Collina-Hue) et **10^{ème} résolution** (Mme Céline Dargent) pour les membres du Directoire et de la **11^{ème} résolution** (M. Richard Caillat) pour le Président du Conseil de Surveillance. Ces éléments sont ceux qui ont été versés ou attribués au titre du mandat social.

Les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre de l'exercice 2021 sont conformes :

- à la politique de rémunération du Directoire approuvée par l'assemblée générale mixte du 17 mai 2021 dans sa **5^{ème} résolution**,
- à la politique de rémunération du Conseil de Surveillance approuvée par l'assemblée générale mixte du 17 mai 2021 dans sa **6^{ème} résolution**.

Les mandataires sociaux de HighCo SA perçoivent une rémunération exclusivement de la société mère HighCo SA.

Ils ne bénéficient (i) d'aucun élément de rémunération ni d'avantages de toute nature dus ou susceptibles d'être dus au titre de conventions conclues, en raison du mandat, avec la société, toute société contrôlée par la société, toute société qui la contrôlerait ou encore toute société qui serait placée sous le même contrôle qu'elle, et (ii) d'aucun autre élément de rémunération attribuable en raison du mandat, que ceux présentés ci-dessous.

M. Didier Chabassieu, Président du Directoire

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021	Montants bruts (ou valorisation comptable) soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	331 296 € (montant versé au cours de 2021 et attribué au titre de 2021) Montant identique à 2020	Rémunération fixée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché, et indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale.
Rémunération variable annuelle	375 000 € (montant attribué au titre de 2021 à verser post AG 2022 sous réserve de son approbation). Aucune rémunération variable annuelle n'a été versée au cours de 2021 au titre de 2020.	Détermination de la rémunération variable annuelle : - Critères quantitatifs : 341 K€ Le bonus 2021 comprend un bonus « seuil » et un bonus de « base ». * "Bonus seuil" : 125 K€ conditionnés à l'atteinte d'objectifs de marge brute et de RAO 2021 avec engagement d'achat de 5000 actions de la société, à conserver jusqu'au retour au niveau de RAO de 2019. Objectif atteint. * "Bonus de base" : 216 K€ conditionnés à des objectifs supérieurs (marge brute et RAO). Objectifs dépassés. - Critères qualitatifs : 40 K€ * Sur un montant annuel maximal de 50 K€ conditionné à l'atteinte d'objectifs préétablis et définis par le Conseil de Surveillance (comprenant des critères stratégiques, extra-financiers liés à la RSE et/ou à la conformité) non rendus publics pour des raisons de confidentialité. Objectif partiellement atteint (40 K€) * Montant « transannuel » maximal de 25 K€ conditionné à la résolution d'un dossier qui n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Objectif non atteint (0 K€). Dernière année d'application. Au total, la rémunération variable susceptible d'être théoriquement attribuée est de 381 K€. Compte tenu de la règle de plafonnement prévue dans la politique de rémunération, la rémunération variable attribuée au titre de 2021 à M. Didier Chabassieu s'élève à 375 K€.
Attribution gratuite d'actions	0 € (valorisation comptable des actions)	Pas de nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2021
Rémunération exceptionnelle	0 €	Absence de rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	3 707 € (valorisation comptable)	Véhicule de fonction.

Engagements pris par la Société au titre de la cessation ou le changement de fonctions, d'engagements de retraites et de prévoyance	Montants soumis au vote	Présentation
Indemnité de départ	0 €	Indemnisation en cas de perte du mandat de membre du Directoire (révocation, non-renouvellement), sauf démission ou révocation pour faute lourde. Indemnité équivalant à 2 ans de rémunération calculée sur la base de la rémunération fixe brute versée, tant au titre du mandat social que du contrat de travail, au cours des 3 derniers mois précédant la révocation. A 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 de ce dernier. Le bénéfice de cette indemnisation est subordonné aux conditions de performance suivantes : - que la marge opérationnelle moyenne consolidée des trois derniers exercices (n-1, n-2, n-3) clos à la date de la perte du mandat social, soit supérieure ou égale à 80 % de la moyenne de la marge opérationnelle consolidée des trois exercices précédents (n-4, n-5, n-6). - que la capacité d'autofinancement (CAF) consolidée cumulée des trois derniers exercices (comptes consolidés), précédant le départ soit positive

<p>Affiliation à un régime d'assurance chômage privé</p>	<p>0 €</p>	<p>Pendant la durée de son mandat social, le Président du Directoire est affilié au régime d'assurance chômage de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) en cas de non-application du régime d'allocation chômage de Pôle Emploi.</p> <p>Ce régime privé donne droit, en cas de révocation ou de non-renouvellement du mandat social, à un montant annuel d'indemnisation de 70 % de la rémunération annuelle sur une durée de 18 mois moyennant un coût pris en charge par la Société, les montants de cotisation et d'indemnisation évoluant chaque année en fonction de la revalorisation du plafond de Sécurité sociale.</p> <p>(Cf. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées page 267).</p>
<p>Mutuelle et Prévoyance du Groupe</p>	<p>0 €</p>	<p>Maintien de la couverture de prévoyance et de mutuelle du Groupe.</p> <p>(Cf. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées page 267).</p>

Mme Cécile Collina-Hue, membre du Directoire et Directrice Générale

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021	Montants bruts (ou valorisation comptable) soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	271 872 € (montant versé au cours de 2021 et attribué au titre de 2021)	Rémunération fixée en fonction du niveau de responsabilité, de l'expérience des fonctions de direction et des pratiques de marché et indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale.
Rémunération variable annuelle	375 000 € (montant attribué au titre de 2021 à verser post AG 2022 sous réserve de son approbation). Aucune rémunération variable annuelle n'a été versée au cours de 2021 (au titre de 2020).	Détermination de la rémunération variable annuelle : - Critères quantitatifs : 341 K€ Le bonus 2021 comprend un bonus « seuil » et un bonus de « base ». * "Bonus seuil" : 125 K€ conditionnés à l'atteinte d'objectifs de marge brute et de RAO 2021 avec engagement d'achat de 5000 actions de la société, à conserver jusqu'au retour au niveau de RAO de 2019. Objectif atteint. * "Bonus de base" : 216 K€ conditionnés à des objectifs supérieurs (marge brute et RAO). Objectifs dépassés. - Critères qualitatifs : 40 K€ * Sur un montant annuel maximal de 50 K€ conditionné à l'atteinte d'objectifs préétablis et définis par le Conseil de Surveillance (comprenant des critères stratégiques, extra-financiers liés à la RSE et/ou à la conformité) non rendus publics pour des raisons de confidentialité. Objectif partiellement atteint (40 K€) * Montant « transannuel » maximal de 25 K€ conditionné à la résolution d'un dossier qui n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. Objectif non atteint (0 K€). Dernière année d'application. Au total, la rémunération variable susceptible d'être théoriquement attribuée est de 381 K€. Compte tenu de la règle de plafonnement prévue dans la politique de rémunération, la rémunération variable attribuée au titre de 2021 à Mme Cécile Collina-Hue s'élève à 375 K€.
Attribution gratuite d'actions	0 € (valorisation comptable des actions)	Pas de nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2021.
Rémunération exceptionnelle	0 €	Absence de rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	2 200 € (valorisation comptable)	Véhicule de fonction.

255

CHAPITRE 5

Engagements pris par la Société au titre de la cessation ou le changement de fonctions, d'engagements de retraites et de prévoyance	Montants soumis au vote	Présentation
Indemnité de départ	0 €	Indemnisation en cas de perte du mandat de membre du Directoire (révocation, non-renouvellement), sauf démission ou révocation pour faute lourde. Indemnité équivalant à 2 ans de rémunération fixe brute versée, tant au titre du mandat social que du contrat de travail, au cours des 3 derniers mois précédant la révocation. Le versement n'intervient qu'à la date de la notification de la rupture du contrat de travail. A 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 de ce dernier. Le bénéfice de cette indemnisation est subordonné aux conditions de performance suivantes : - que la marge opérationnelle moyenne consolidée des trois derniers exercices (n-1, n-2, n-3) clos à la date de la perte du mandat social, soit supérieure ou égale à 80 % de la moyenne de la marge opérationnelle consolidée des trois exercices précédents (n-4, n-5, n-6). - que la capacité d'autofinancement (CAF) consolidée et cumulée des trois derniers exercices (comptes consolidés), précédant le départ soit positive.

Affiliation à un régime d'assurance chômage privé	0 €	<p>Pendant la durée de son mandat social, la Directrice générale et membre du Directoire, dont le contrat de travail est suspendu, est affiliée au régime d'assurance chômage de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC).</p> <p>Ce régime privé donne droit, en cas de révocation ou de non-renouvellement du mandat social, à un montant annuel d'indemnisation de 70 % de la rémunération annuelle sur une durée de 18 mois moyennant un coût pris en charge par la Société, les montants de cotisation et d'indemnisation évoluant chaque année en fonction de la revalorisation du plafond de Sécurité sociale. En cas de rupture du contrat de travail, engagement de la Société d'indemnisation compensant l'insuffisance de durée d'affiliation à Pôle Emploi.</p> <p>(Cf. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées page 267).</p>
Mutuelle et prévoyance	0 €	<p>Maintien de la couverture de prévoyance et de mutuelle du Groupe.</p> <p>(Cf. Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées page 267).</p>

Mme Céline Dargent, membre du Directoire

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021	Montants bruts (ou valorisation comptable) soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	12 000 € (montant versé au cours de 2021 et attribué au titre de 2021)	Montant versé au titre du mandat social. (Mme Céline Dargent est rémunérée principalement au titre de son contrat de travail (1)).
Rémunération variable annuelle	0 €	Pas de rémunération variable au titre de son mandat social.
Attribution gratuite d'actions	0 € (valorisation comptable des actions)	Pas de nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2021.
Rémunération exceptionnelle	0 €	Absence de rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	0 €	Absence d'avantages de toute nature.

(1) Mme Céline Dargent perçoit une rémunération annuelle fixe de 12 K€ au titre de son mandat social et une rémunération fixe annuelle et variable de 193 K€ au titre de son contrat de travail préexistant de « Directrice de la Communication Groupe ».

Engagements pris par la Société au titre de la cessation ou le changement de fonctions, d'engagements de retraites et de prévoyance	Montants soumis au vote	Présentation
N/A	N/A	-

M. Richard Caillat, Président du Conseil de Surveillance

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021	Montants bruts (ou valorisation comptable) soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	29 167 € (montant attribué à compter de juin 2021) 0 € (montant versé au cours de 2021)	Montant attribué au titre du mandat social. (M. Richard Caillat est par ailleurs rémunéré au titre de son contrat de travail (1)).
Rémunération variable annuelle	0 €	Pas de rémunération variable au titre de son mandat social.
Attribution gratuite d'actions	0 € (valorisation comptable des actions)	Pas de nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en 2021.
Rémunération exceptionnelle	0 €	Absence de rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	0 €	Absence d'avantages de toute nature.

(1) M. Richard Caillat perçoit une rémunération annuelle fixe de 50 K€ au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance et une rémunération fixe annuelle de 200 K€ au titre de son contrat de travail de « Directeur Conseil et Grands Comptes », soit 29 K€ au titre de son mandat social et 240 K€ au titre de son contrat de travail compte tenu de la modification de ses fonctions intervenue le 16 juin 2021.

Engagements pris par la Société au titre de la cessation ou le changement de fonctions, d'engagements de retraites et de prévoyance	Montants soumis au vote	Présentation
N/A	N/A	-

Le 11 avril 2022.
Le Conseil de Surveillance