

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 2022, 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 2022,
- 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 2022.

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 et de la gouvernance de la Société qui l'a revu, puis a été approuvé par le Conseil du 23 mars 2023 et transmis aux commissaires aux comptes.

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

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE REFERENCE

CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE MIDDLENEXT

Depuis 2010 le Conseil a décidé de se référer au code Middenext paru en 2009, modifié en 2016 puis en 2021. En effet, ce code 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 22 recommandations et 18 points de vigilance que le Comité des rémunérations et de la gouvernance puis le Conseil examinent chaque année (voir ci-après les tableaux récapitulatifs, pages 117-118).

En mars 2023, le cabinet d'avocats D'hoir Beaufre Associés a effectué une analyse de conformité des pratiques de HighCo avec les recommandations du code de gouvernement d'entreprise Middenext modifié qui est présentée ci-après.

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) puis d'un Comité de direction (depuis 2023) 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 2023 par le cabinet d'avocats D'hoir Beaufre Associés.

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 sauf SACC (1)
R3	Composition du Conseil – Présence de membres indépendants	Oui
R4	Information des membres du Conseil	Oui
R5	Formation des membres du Conseil	Oui
R6	Organisation des réunions du Conseil et des comités	Oui
R7	Mise en place de comités	Oui
R8	Mise en place d'un comité spécialisé sur la RSE	Oui
R9	Mise en place d'un règlement intérieur du Conseil	Oui
R10	Choix de chaque membre du Conseil	Oui
R11	Durée des mandats des membres du Conseil	Oui
R12	Rémunération des membres du Conseil au titre de leurs mandats	Oui
R13	Mise en place d'une évaluation des travaux du Conseil	Oui
R14	Relation avec les actionnaires	Oui
Le pouvoir exécutif : « les dirigeants »		
R15	Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise	Oui
R16	Définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Oui
R17	Préparation à la succession des dirigeants	Oui
R18	Cumul contrat de travail et mandat social	Oui
R19	Indemnités de départ	Oui
R20	Régimes de retraite supplémentaires	N/A (2)
R21	Stock-options et attribution gratuite d'actions	Oui (3)
R22	Revue des points de vigilance	Oui

(1) La société ne confie plus aux Commissaires aux comptes de Services Autres que la Certification des Comptes (SACC) hormis une mission d'audit des systèmes d'information exclusivement sur la partie comptable et financière (notamment pour évaluer l'environnement de contrôle interne et la correcte comptabilisation des opérations de traitement des coupons de réduction), qui a toujours fait partie intégrante des procédures d'audit d'EY pour renforcer leur opinion sur les comptes. Cette mission s'effectue donc dans le prolongement de leur mission de commissariat aux comptes.

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

(3) La société se conforme partiellement à cette recommandation dans la mesure où son nouveau plan d'attribution gratuite d'actions prévoit des périodes d'acquisition définitives chaque année par tranche. La durée totale du plan s'étale sur une période de 5 ans à des conditions traduisant l'intérêt à moyen et long terme de l'entreprise.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Points de vigilance

Les points de vigilance ci-dessous ont été présentés en mars 2023 au Comité des rémunérations et de la gouvernance ainsi qu'au Conseil de surveillance.

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 trop seul ?
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 notamment leurs fonctions, leurs rémunérations et les titres de la Société qu'ils détiennent ainsi que les informations sur les Commissaires aux comptes.

Changement dans la composition du Directoire

Le Conseil de Surveillance du 15 décembre 2021 a reconduit pour 4 ans les mandats des membres du Directoire de M. Didier Chabassieu, Président du Directoire, de Mme Cécile Collina-Hue, Directrice Générale, et de Mme Céline Dargent, membre du Directoire.

Le Conseil de Surveillance du 26 avril 2022 a pris acte de la démission de Mme Céline Dargent de ses fonctions de membre du Directoire et a décidé de ne pas la remplacer.

La répartition des missions approuvée par le Conseil de Surveillance est la suivante :

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

Changements dans la composition du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance du 17 mars 2022 a pris acte de la démission de la société G.B.P. (représentée par M. Gérard de Bartillat) de son mandat de membre du Conseil de Surveillance. Il n'a pas été pourvu à son remplacement.

M. Nicolas Butin ayant démissionné le 16 mai 2022 de ses fonctions de membre et de vice-Président du Conseil de Surveillance, le Conseil du 2 août 2022, après avoir constaté qu'il satisfait aux critères d'indépendance fixés par le Code de gouvernance Middenext, a coopté M. Cyril Tramon, pour le remplacer. L'Assemblée générale annuelle du 15 mai 2023 sera invitée à ratifier sa nomination.

Le 16 novembre 2022, le Conseil de Surveillance a nommé M. Cyril Tramon Vice-président du Conseil, et procédé aux nominations suivantes au sein de ses deux comités :

- Au niveau du Comité d'audit et RSE
M. Cyril Tramon et Mme Nathalie Biderman intègrent ce Comité dont la présidence est confiée à M. Cyril Tramon, membre indépendant.
- Au niveau du Comité des rémunérations et de la gouvernance
M. Cyril Tramon et Mme Cécile Lejeune (WPP France Holdings) intègrent ce Comité en remplacement de M. Dominic Grainger (WPP 2005) ; la présidence est confiée à Mme Nathalie Biderman, membre indépendant.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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

Mandataire social	Fonction	Nationalité	Âge	Sexe (1)	Membre indépendant (2)	Comité d'audit et de la RSE	Comité des rémunérations et de la gouvernance	Début du 1 ^{er} mandat	Fin du mandat en cours
DIRECTOIRE									
Didier Chabassieu	Président du Directoire	Française	54 ans	H	-	-	-	Mars 1996	15 déc. 2025
Cécile Collina-Hue	Directrice Générale et Membre du Directoire	Française	50 ans	F	-	-	-	Mars 2017	15 déc. 2025
CONSEIL DE SURVEILLANCE									
Richard Caillat	Président	Française	58 ans	H	Non	Non	Non	Juin 2013	AG 2024
Cyril Tramon	Membre et Vice-président	Française	52 ans	H	Oui	Oui (Président)	Oui	Août 2022	AG 2024
WPP France Holdings SAS, représentée par Cécile Lejeune	Membre	Française	51 ans	F	Non	Non	Oui	Jan 2000 (3)	AG 2023
WPP 2005 Ltd, représentée par Dominic Grainger	Membre	Britannique	57 ans	H	Non	Oui	Non	Oct. 1999 (4)	AG 2023
Nathalie Biderman	Membre	Française	56ans	F	Oui	Oui	Oui (Présidente)	Juin 2013	AG 2025

(1) F = femme ; H = homme.

(2) Sur les critères d'indépendance, voir ci-après, page 131.

(3) Mme Cécile Lejeune, représentante de WPP France Holdings, a été désignée en août 2020.

(4) 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 2022.

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 372 462 actions HighCo, soit 1,82 % du capital au 1^{er} mars 2023.

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 au sein du Groupe

HighCo Venturi (SAS) – Président

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Néant.

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

TheCamp (SAS) - Administrateur.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Cécile Collina-Hue

Directrice Générale et membre du Directoire.

Adresse professionnelle :
HighCo – 8 Rue Catherine de la Rochefoucauld, 75009 Paris.

Détient 100 576 actions HighCo, soit 0,49 % du capital au 1^{er} mars 2023.

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 au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Néant.

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

Néant.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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 a la 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, financière et RSE. 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. pages 132-134 de la présente partie).

Les limitations aux pouvoirs du Directoire figurent en page 133.

Comité de direction

Afin d'associer les managers du Groupe aux orientations stratégiques, le Directoire a créé un Comité de direction constitué des membres du Directoire et de managers. Ce Comité, consultatif, comprend les deux membres du Directoire (M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue) et onze membres représentant les métiers, solutions et expertises développés par les *business units* ainsi que des fonctions supports du Groupe : M. Jonathan Campos, M. Nicolas Cassar, Mme Véronique Christmann, Mme Carine Genovèse, M. Olivier Hublau, M. Bruno Laurent, M. Thibault Lecerf, M. Gilles Mannoni, M. Renaud Ménérat, Mme Géraldine Myoux et M. Vincent Pillet.

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 2022.

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 Catherine de la Rochefoucauld, 75009 Paris.

Détient 89 722 actions HighCo, soit 0,44 % du capital au 1^{er} mars 2023.

Expérience

Diplômé de l'École Supérieure de Commerce de Marseille, et titulaire d'un DESS de Relations Publiques du Celsa (Paris IV – Sorbonne). Richard Caillat 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 puis participe au rachat du Théâtre de la Michodière et du Théâtre des Bouffes Parisiens respectivement en 2014 et 2016.

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

Société Nouvelle du Théâtre de Marigny (SAS) – Directeur Général
SNERR (Petit Théâtre de Paris) (SA) – Président du Conseil d'administration
Théâtre de la Michodière (SAS) – Directeur Général
Blue Cat (SAS) (1) – Président
Les Bouffes Parisiens (SAS) – Directeur Général

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

Théâtre du Gymnase Armand Hammer & Bernardines (Marseille) – Administrateur
Arts Live Music (SAS) – Président
The Camp (SAS) – Administrateur

(1) Blue Cat est Présidente de Arts Live Entertainment (SAS)

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Cyril Tramon

Vice-président et membre indépendant du Conseil de Surveillance.

Président et membre du Comité d'audit et RSE.

Membre du Comité des rémunérations et de la gouvernance.

Adresse professionnelle :

WeShareBonds – 14 Avenue de l'Opéra, 75001 Paris

Détient 1 action HighCo, soit moins de 0,01 % du capital au 1^{er} mars 2023.

Expérience

Cyril Tramon est le fondateur et le Président de WeShareBonds, une plateforme d'investissement en crowdfunding immobilier.

Diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce de Rouen (1995), Cyril a commencé sa carrière chez EY Corporate Finance puis il a rejoint J.P. Morgan (Londres), où il évolue au sein du département High Yield & Loan Capital Markets puis en Financement d'Acquisitions.

En 2000, il est recruté par Consodata, PME française, leader européen des bases de données marketing, en tant que responsable des fusions acquisitions, prenant en sus la responsabilité de la communication financière et le suivi des entreprises acquises par Consodata.

En 2003, après la vente de l'entreprise, Cyril fonde Phillimore, un fonds de *private equity* dédié au financement des PME. Il fonde WeShareBonds en 2015.

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Wiseprofits (SAS) – Président

Phillimore Conseil (SAS) – Président

Phillimore Investment (SAS) – Président

Phillimore Partners (SAS) – Président

PH3 (SAS) – Président

WeShareBonds AM (SASU) – Président

Nina T (SAS) - Président

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

Néant.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Nathalie Biderman

Membre indépendant du Conseil de Surveillance.
Membre et Présidente du Comité des rémunérations et de la gouvernance.
Membre du Comité d'audit et RSE.

Adresse professionnelle :
Calya Consultants – 24 Boulevard Raspail, 75007 Paris.

Détient 2 actions HighCo, soit moins de 0,01 % du capital au 1^{er} mars 2023.

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.

Fort de cette expérience unique, et d'un vaste réseau international construit au fil des années, elle décide, en 2012, de créer Calya Consultants, une société de conseil en stratégie de développement international. Calya Consultants s'adresse aux entreprises qui souhaitent acquérir une dimension internationale, notamment en établissant des partenariats stratégiques et en investissant dans des solutions technologiques innovantes.

Depuis janvier 2022, elle conseille le cabinet d'avocats d'affaires israélien AYR (Amar Reiter Jeanne Shochatovitch & Co) dans son développement à l'international, en qualité de « *Of Counsel* ».

Nathalie Biderman est inscrite au Barreau de New-York et a été nommée Conseiller du Commerce Extérieur de la France en 2020. Elle est également membre du barreau d'Israël en tant que « *Foreign Lawyer* ».

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Calya Consultants (SAS) – Présidente
Calya International (société de droit luxembourgeois) – Administratrice unique

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

Néant.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

WPP 2005 Ltd

Membre du Conseil de Surveillance.

Membre du Comité d'audit et RSE.

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 fondée en 1985 et dirigée 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 110 pays et emploie plus de 109 000 salariés.

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Cf. www.wpp.com.

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

Cf. 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 2023.

Expérience

En septembre 2019, Dominic Grainger a été nommé CEO du groupe de sociétés WPP Specialist Communications & PR. La division « Specialist Communications & PR » comprend des entreprises dotées d'une expertise marketing distincte qui opèrent indépendamment au sein du groupe, tout en travaillant en étroite collaboration avec les clients et les autres *business units* de WPP.

De 2006 à 2019, Dominic Grainger a travaillé pour GroupM, d'abord en tant que directeur général de GroupM Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA), avant d'en devenir CEO. GroupM est le leader mondial en termes d'investissement dans les médias et comprend toutes les activités média de WPP.

De 2002 à 2006, Dominic Grainger a été PDG de MEC EMEA, la principale agence média de WPP dans cette zone géographique.

Dominic Grainger a été le Président de l'association européenne des agences de communication de 2016 à 2020.

Dominic Grainger dirige également la « sports practice » de WPP, point d'entrée mondial des services et solutions de marketing sportif de WPP.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

WPP Scangroup (Ltd) – Directeur
Joye Media (S.L.) – Directeur
Syzygy (AG) – Membre du Conseil de Surveillance
Retail Capital Holdings (Ltd) - Directeur
Design Bridge (Ltd) - Directeur
Avantage Smollan (Ltd) - Directeur
Partnership SPV 1 (Ltd) - Directeur
Compas (Inc) - Directeur
UniWorld Group - Directeur
Johannes Leonardo - Directeur
LDV United - Directeur
MetropolitanRepublic (Ltd) - Directeur
Bon View Trading 56 - Directeur
Thjnk (AG) – Directeur
Voluntarily United Creative Agencies (Ltd) – Directeur
Smollan Holdings – Directeur
Global Smollan Holdings – Directeur
WSH Investment Holdings Proprietary (Ltd) – Directeur
Global WSH Investment Holdings (Ltd) - Directeur

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

GroupM Publicidad Worldwide (SA) – Directeur
GroupM South Africa (Proprietary) (Ltd) – Directeur
GroupM UK (Ltd) – Directeur
The Jupiter Drawing Room - 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
EACA – Président
Mutual Mobile - Directeur
Public Relations and Int Sports Marketing (Ltd) – Directeur
PulPac (Ltd)

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

WPP France Holdings SAS

Membre du Conseil de Surveillance.
Membre du Comité des rémunérations et de la gouvernance.

Société de droit français.

Adresse professionnelle :
145-149 Rue Anatole France, 92300 Levallois-Perret

Détient 7 651 632 actions HighCo, soit 37,41 % du capital au 1^{er} mars 2023.

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 au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

Cf. www.wpp.com.

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

Cf. www.wpp.com.

Cécile Lejeune

Représentante permanente de WPP France Holdings.

Adresse professionnelle :
VMLY&R France – 57 Avenue André Morizet, 92100 Boulogne Billancourt.

Ne détient aucune action HighCo au 1^{er} mars 2023.

Expérience

Avant de rejoindre VMLY&R Paris en tant que PDG, Cécile Lejeune, diplômée de l'European Business School en 1993, a commencé sa carrière à TBWA, travaillant principalement sur Danone.

Elle rejoint ensuite BBDO & Fils au démarrage de l'agence.

Cécile Lejeune a ensuite rejoint BBDO en 1999 où elle a pris en responsabilité des clients tels que Pepsi Worldwide, Masterfoods Europe et Wrigleys Europe.

Pour enrichir son expérience internationale, elle a pris en charge la direction générale de l'Agence BBDO en Turquie pour deux ans avant de rejoindre Publicis en 2007 en tant que responsable de la clientèle mondiale, gérant des marques mondiales comme Orange, Coca-Cola, Carrefour, Heineken, Saint Gobain et Engie.

L'objectif de Cécile Lejeune a toujours été de développer la croissance des marques pour lesquelles elle a travaillé, accroître leur cohérence mondiale, les rendre plus accessibles, plus ambitieuses et, en fin de compte, plus attrayantes.

Depuis plus de trois ans, Cécile Lejeune travaille avec VivaTech, elle est donc également proche du monde de la technologie et des start-ups en France.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe

Néant.

Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe

VMLY&R France (SAS) – Présidente

Ray Production (SARL) – Gérante

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

SensioGrey (SAS) – Présidente

Geometry France (SAS) – Présidente

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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.

Les informations concernant la composition actuelle du Conseil sont mentionnées ci-avant pages 124-130.

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.

En pratique, le renouvellement des mandats est échelonné conformément à la recommandation du code Middenext.

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 Middenext 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.

Sur l'exercice 2022, en application des critères du Code de gouvernement d'entreprise Middenext que la Société applique, le Conseil a estimé que sur les cinq membres en exercice, deux membres sont indépendants. Il est précisé qu'aucun membre satisfaisant aux critères d'indépendance ci-dessus n'a une ancienneté de plus de douze ans.

Ne répondent pas aux critères d'indépendance :

- Richard Caillat qui a été salarié jusqu'au 30 novembre 2022 et exerce, en outre, un autre mandat social dans le Groupe (Régie Média Trade) ;
- WPP France Holdings, actionnaire de référence de HighCo, et WPP 2005, toutes deux sociétés du Groupe WPP.

Au 31/12/2022	Statut	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Conclusion
Richard Caillat	Président	NON	✓	✓	✓	✓	Membre non-indépendant
Cyril Tramon	Vice-président	✓	✓	✓	✓	✓	Membre indépendant
Nathalie Biderman	Membre	✓	✓	✓	✓	✓	Membre indépendant
WPP France Holdings	Société de droit français, Membre, représentée par Cécile Lejeune	✓	✓	NON	✓	✓	Membre non-indépendant
WPP 2005	Société de droit anglais, Membre, représentée par Dominic Grainger	✓	✓	NON	✓	✓	Membre non-indépendant

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Représentation des femmes

Conformément à la loi, sur les cinq membres siégeant au sein du Conseil, trois sont des hommes et deux sont des femmes. L'écart maximum de deux membres entre les membres de chaque sexe est donc respecté conformément à la réglementation.

Deux membres sur trois du Comité des rémunérations et de la gouvernance sont des femmes et une sur trois siège au Comité d'audit et RSE.

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 2022, est de 55 ans.

Rôle et fonctionnement

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

Il agit en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise et la prise en considérant les enjeux sociaux, environnementaux, culturels et sportifs de son activité.

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 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 ;
- les missions, le fonctionnement et la composition des Comités ;
- la revue des points de vigilance du Code de gouvernement d'entreprise Middledenext, et de la question de la succession des dirigeants ;
- la gestion des conflits d'intérêts ;
- l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux ;
- l'auto-évaluation ;
- les règles de répartition des sommes allouées annuellement aux membres du Conseil de Surveillance ;
- 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.

Le règlement intérieur du Conseil a été révisé le 17 mars 2022 afin principalement de prendre en compte les recommandations nouvelles ou renforcées du code de gouvernance Middledenext révisé en septembre 2021.

Au cours de sa séance du 17 mars 2022, le Conseil a notamment renforcé son règlement intérieur sur la question des conflits d'intérêts. Une procédure de révélation et de suivi des conflits d'intérêts a été adoptée.

Chaque membre du Conseil et représentant permanent de sociétés membres du Conseil, s'engage à faire part au moment de sa prise de fonction et annuellement au Conseil via un questionnaire, de tous conflits d'intérêts et s'engage à déclarer avant chaque séance en fonction de l'ordre du jour et des points traités en réunion, ses conflits d'intérêts avérés ou potentiels et s'abstient de voter, voire aussi de participer aux délibérations sur le ou les sujets concernés.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Sur la base de ces questionnaires remplis et signés et de l'ensemble des déclarations, le Directeur juridique de la société établit une liste des conflits d'intérêts.

Le Conseil se livre à toutes investigations raisonnables afin d'évaluer les mesures proportionnées à prendre (exposé clair des motifs, sortie de la salle des personnes concernées, etc.) pour assurer une prise de décision conforme à l'intérêt de l'entreprise.

Tout membre du Conseil peut soulever la question d'un conflit d'intérêts concernant tout autre membre.

Le Conseil est également attentif aux risques de conflits d'intérêts dans le choix des prestataires sollicités par la Société dans la préparation des décisions stratégiques.

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 conflits 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 avérés ou potentiels concernant les mandataires sociaux est donnée page 143.

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 met en place une procédure annuelle de révélation et de suivi des conflits d'intérêts et procède à une revue des points de vigilance du Code de gouvernement d'entreprise Middelnext.

Ce règlement précise 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 boursière, 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.

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 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.

Il veille à la mise en place des dispositifs anticorruption et lanceurs d'alerte et en effectue le suivi.

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 au plus tard lors de la dernière réunion de l'année. 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.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Un planning de quatre réunions minimum pour 2022 a été fixé par le Conseil du 15 décembre 2021.

Représentation des membres

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

En 2022, 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 2022.

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, sauf situation sanitaire exceptionnelle, 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.

Les réunions de 2022 se sont tenues, physiquement, par téléphone et/ou par visioconférence.

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 conformément aux statuts, 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 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 comités au titre des responsabilités et tâches supplémentaires qu'impliquent ces fonctions.

La répartition de la rémunération annuelle allouée au titre de l'exercice 2022 est indiquée ci-après, page 154.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Bilan d'activité 2022

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 Middlednext reprenant cette règle. En 2022, se sont tenues onze séances du Conseil de Surveillance dont la durée moyenne a été de deux heures et quinze minutes.

En 2022, le taux de présence des membres a été de 83 % contre 91 % en 2021.

Présence de non-membres

En 2022, tous les membres du Directoire ont assisté et participé aux onze réunions du Conseil, en intervenant dans leurs domaines de compétence. Des échanges ont toutefois lieu entre les membres hors la présence des membres du Directoire.

Le directeur juridique assiste aux réunions du Conseil avec les fonctions de Secrétaire de séance et, le cas échéant, l'assiste sur les problématiques juridiques.

Par ailleurs, en fonction de l'ordre du jour du Conseil (M&A, stratégie, tendances marché, etc.), le Directoire peut être amené à convier des managers et/ou des membres du Comex.

La restitution au Conseil des travaux du Comité des rémunérations et de la gouvernance 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 22 mars 2022 sur les comptes 2021.

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 principalement les points suivants :

- les comptes annuels, semestriels et les données trimestrielles ;
- le budget et les guidances présentés par le Directoire ;
- les orientations stratégiques du Groupe ;
- les projets de cession, de rapprochement et de croissance externe ;
- les indicateurs de risques dans le Groupe ;
- les informations relatives à la structure financière et à la situation de la trésorerie ;
- le rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- 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 et autres opérations financières ;
- les sujets de gouvernance incluant la composition et le fonctionnement du Conseil ;
- le statut, la rémunération et autres avantages du Directoire ;
- la politique du Groupe en matière de prévention de la corruption ;
- les sujets RSE et notamment la politique d'égalité professionnelle et salariale ;
- la politique de dividendes ;
- la préparation de l'assemblée générale.

Activités du Conseil

Le Conseil s'est réuni à onze reprises en 2022 et a débattu des sujets suivants :

Risques, Stratégie et M&A

- 6 janvier 2022 : Séance dédiée sur les dossiers M&A en cours.
- 28 juin 2022 : Stratégie et projets de croissance externe.
- 14 décembre 2022 : Examen des risques présentés par le Comité d'audit et RSE.

Activité

- 17 mars 2022 : Restitution des travaux du Comité d'audit et RSE du 16 mars 2022 et des recommandations du Comité des rémunérations et de la gouvernance du 16 mars 2022 concernant les bonus 2021 du Directoire et la fixation des rémunérations fixes et variables (bonus qualitatif et quantitatif) pour 2022 ainsi que sur ses nouvelles missions.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- 22 mars 2022 : Point sur l'activité et les tendances du secteur. Politique du Groupe et actions menées en matière de RSE. Présentation des nouveaux projets du start-up studio HighCo Venturi.
- 22 juin 2022 : Evolution de l'activité du Groupe, tableaux de bord du premier trimestre 2022, « reprévisions » financières, présentation de projets Web 3.
- 24 août 2022 : Evolution de l'activité du Groupe, tableaux de bord du deuxième trimestre et du premier semestre 2022, et « reprévisions » financières. Point d'étape sur le start-up studio « HighCo Venturi ».
- 14 décembre 2022 : Activité du troisième trimestre et des neuf premiers mois de l'année, ainsi que les « reprévisions » annuelles 2022. Examen du budget 2023. Après le bilan des priorités 2022, examen des priorités 2023 du Directoire. Restitution des travaux du Comité d'audit et RSE du 23 novembre 2022 et du Comité des rémunérations et de la gouvernance du 14 décembre 2022. Point sur les projets du start-up studio « HighCo Venturi ». Proposition de dividendes 2023 à soumettre à la prochaine assemblée générale annuelle. Fixation du calendrier des réunions à tenir en 2023.

Résultats

- 22 mars 2022 : Examen en présence des commissaires aux comptes, des travaux du Comité d'audit et RSE, des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2021 et du rapport de gestion social et consolidé. Approbation du montant du dividende à proposer à l'assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2022.
- 24 août 2022 : Examen des comptes semestriels 2022, du rapport financier semestriel du Directoire, des « reprévisions » annuelles et guidances 2022.

Gouvernement d'entreprise

- 17 mars 2022 : Constat de la démission d'un membre du Conseil de Surveillance (la société G.B.P.) et de son non-remplacement. Revue des règles de gouvernance pour donner suite aux nouvelles recommandations du Code de gouvernement d'entreprise de MiddleNext et mise à jour du règlement intérieur. Evolution des missions du Comité d'audit, qui devient le « Comité d'audit et RSE ». Evolution des missions du « Comité des rémunérations » qui devient le « Comité des rémunérations et de la gouvernance ».
Mise en place d'un plan de formation triennal pour les membres du Conseil. Adoption d'une procédure annuelle de révélation et de suivi des conflits d'intérêts. Revue d'indépendance des membres du Conseil.
- 22 mars 2022 : Adoption du projet de rapport sur le gouvernement d'entreprise. Préparation de l'assemblée générale annuelle, proposition de résolutions sur les délégations et celles liées au « Say on pay ».
- 26 avril 2022 : Constat de la démission de Mme Céline Dargent, de ses fonctions de membre du Directoire et décision de ne pas la remplacer, le Directoire passant en conséquence de trois à deux membres.
- 16 mai 2022 : Point sur le vote des actionnaires à l'assemblée générale annuelle. Constat de la démission de M. Nicolas Butin de ses fonctions de membre et vice-Président du Conseil.
- 22 juin 2022 : Point sur la nomination d'un nouveau membre pour remplacer M. Nicolas Butin.
- 02 août 2022 : Cooptation de M. Cyril Tramon en remplacement de M. Nicolas Butin.
- 24 août 2022 : Mise à jour du règlement intérieur du Directoire.
- 16 novembre 2022 : Nomination d'un nouveau Vice-président et de nouveaux membres et présidents des Comités.

Rémunérations

- 22 mars 2022 : Restitution des travaux du Comité des rémunérations et de la gouvernance, adoption du principe d'un plan d'attribution gratuite d'actions pour les dirigeants et managers du Groupe
- 14 décembre 2022 : Examen du niveau d'atteinte des critères de la rémunération variable des membres du Directoire ainsi que présentation des grandes lignes d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions.

Rachat / Annulation d'actions

- 22 mars 2022 : Autorisation d'un nouveau programme de rachat d'actions et d'une opération d'annulation d'actions auto détenues (réalisée le 02 juillet 2022).

Principales autorisations et décisions prises en 2022

Outres celles mentionnées ci-avant il a également pris des décisions sur les points suivants :

- L'adoption du rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- L'autorisation d'accorder des garanties et d'une nouvelle convention réglementée et le réexamen de celles se poursuivant ;
- La politique des rémunérations en particulier les principes et éléments de la rémunération variable du Directoire ;
- La politique de révélation et de suivi des conflits d'intérêts ;

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- La rémunération du Président du Conseil de surveillance ;
- Certains projets de résolutions à l'assemblée générale dont le renouvellement des délégations d'émissions d'actions et/ou de valeurs mobilières et le programme de rachat d'actions.

Conventions réglementées

Le Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées mentionnera précisément ces conventions. Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-13 du Code de commerce, les informations relatives aux conventions visées à l'article L. 225-86 du Code de commerce ont fait l'objet d'un communiqué disponible sur le site internet de la Société. Le Conseil n'a pas sollicité d'expertise indépendante.

Conventions courantes conclues à des conditions normales

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, le Conseil du 19 mars 2020 sur proposition du Comité d'audit et RSE 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 et RSE 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 et RSE pour observations.

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

Évaluation

Comme chaque année, les membres sont invités à s'exprimer sur le fonctionnement du Conseil.

Un point de fonctionnement et une autoévaluation ont été effectués par le Conseil lors de sa séance du 17 mars 2022.

Par ailleurs, une évaluation approfondie est effectuée au moins tous les trois ans (avec ou sans accompagnement par un tiers).

La dernière évaluation, sur la base d'un questionnaire, a été effectuée et a donné lieu à une restitution en séance le 26 août 2020.

Formation

Le Conseil du 17 mars 2022 a décidé la mise en place d'un plan de formations triennal des membres du Conseil proposé par le Comité des rémunérations et de la gouvernance.

En 2022, une formation interne a été suivie par les membres du Conseil sur les sujets suivants : tendances du e-commerce et m-commerce ainsi que sur le Web3 et le métavers.

En mars 2023, deux membres ont suivi une formation externe sur les comités des rémunérations.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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 et de la gouvernance, créé en 2002, et du Comité d'audit et RSE, 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 Middlessex, sa situation en termes de conflits d'intérêts ainsi que ses domaines de compétence, 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.

Le Conseil du 17 mars 2022 a par ailleurs décidé de renforcer la mission du Comité d'audit sur la « Responsabilité Sociale/Sociétale et Environnementale des Entreprises » (RSE) afin de prendre en compte les nouvelles recommandations du code de Gouvernance Middlessex. Ce Comité est désormais dénommé « Comité d'audit et RSE ». Le Conseil n'a en effet pas jugé opportun, compte tenu des spécificités de la gouvernance du Groupe et de sa taille, de créer un nouveau comité spécialisé.

Le Conseil a également élargi la mission du Comité des rémunérations aux sujets liés à la gouvernance en le renommant "Comité des rémunérations et de la gouvernance".

Les Comités sont exclusivement composés de membres du Conseil. Le règlement intérieur prévoit qu'au moins un membre de chaque comité doit être indépendant et que leur Président doit être désigné par le Conseil de Surveillance parmi les membres indépendants. En outre, au moins un des membres indépendants du Comité d'audit et RSE 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 et RSE, il est précisé par la loi (partie audit).

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	Entrée du représentant	Fin du mandat (1)	Expériences
COMITE D'AUDIT ET RSE						
Cyril Tramon	Président	Oui	Nov. 2022	-	AG 2024	Dirigeant d'entreprise. Expériences en financement et acquisition.
Nathalie Biderman	Membre	Oui	Nov. 2022	-	AG 2025	Avocate. Dirigeante d'entreprise.
Dominic Grainger (WPP 2005)	Membre	Non	Oct. 2011	Juillet 2019	AG 2023	Dirigeant d'entreprise de communication marketing. 10 ans de pratique au sein d'un cabinet d'audit international.
COMITE DES REMUNERATIONS ET DE LA GOUVERNANCE						
Nathalie Biderman	Présidente	Oui	Août 2018	-	AG 2025	Avocate. Dirigeante d'entreprise.
Cécile Lejeune (WPP France Holdings)	Membre	Non	Nov. 2022	Août 2020	AG 2023	Dirigeante d'une agence de communication marketing.
Cyril Tramon	Membre	Oui	Nov. 2022	-	AG 2024	Dirigeant d'entreprise. Expériences en financement et acquisition.

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

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Comité des rémunérations et de la gouvernance

Ce Comité adresse des recommandations au Conseil sur la rémunération et l'ensemble des avantages et mécanismes d'incitation offerts aux membres du Directoire, y compris les attributions gratuites d'actions pour les mandataires qui y ont droit.

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 s'exprimer 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 et de la gouvernance est composé de trois membres (cf. tableau ci-avant). Deux sont indépendants, dont sa Présidente.

Ce Comité a tenu plusieurs réunions en 2022 complétées par des échanges et entretiens à distance.

Le Comité a fait des propositions au Conseil de Surveillance sur les sujets suivants :

- les rémunérations fixe et variable 2022 du Directoire ;
- les fonctions et la rémunération du Président du Conseil de Surveillance ;
- la prise en compte des nouvelles recommandations et modifications du Code de gouvernance de Middelnext des modifications du règlement intérieur du Conseil.

En 2022, ce Comité a formulé des propositions au Conseil de Surveillance portant sur l'atteinte des objectifs qualitatifs du Directoire au titre de l'exercice 2021 et le montant des versements correspondants. Il a débattu d'un plan de rémunération des membres du Directoire contribuant aux performances à moyen et long terme de la Société en particulier d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions pour les dirigeants et managers.

Il a arrêté un projet de rapport sur le gouvernement d'entreprise incluant la politique de rémunération au titre de l'exercice 2022 des mandataires sociaux. Ce Code et ce rapport ont ensuite été approuvés par le Conseil de Surveillance du 22 mars 2022.

Sur proposition du Comité du 20 mars 2023, le Conseil du 23 mars 2023 a :

- arrêté le montant de la rémunération variable du Directoire, au titre de 2022,
- fixé les conditions, modalités et montants des éléments de rémunération variable du Directoire au titre de 2023 ainsi que le montant maximal du loyer pour le véhicule de fonction des membres du Directoire,
- décidé l'octroi d'une rémunération exceptionnelle de 35 K€ au Président du Conseil de surveillance, au titre d'une mission relative à la gestion et au développement d'un compte client clé sur 2022,
- approuvé la proposition de soumettre à l'assemblée générale annuelle une augmentation de l'enveloppe de rémunération des membres du Conseil, pour la porter de 60 K€ à 100 K€,
- adopté son rapport sur le gouvernement d'entreprise,
- procédé à une revue de l'indépendance de ses membres et des points de vigilance du Code Middelnext,
- décidé de faire un point sur son fonctionnement et son évaluation lors d'un prochain Conseil à tenir en 2023,
- fait un point sur l'état d'avancement du plan de formation triennal des membres.

Comité d'audit et RSE

Le Conseil a mis en place un Comité d'audit et a décidé en mars 2022 de renforcer son rôle sur les problématiques RSE en lui confiant plusieurs missions.

Mission dans les domaines comptable et financier

Il est à ce titre 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 ;
- de la réalisation par les commissaires aux comptes de leur mission ; le Comité tient compte des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation.

En outre, le Comité d'audit et RSE :

- 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 ;

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- 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 ;
- présente ses observations au Conseil sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales et au titre du réexamen des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs dont l'exécution s'est poursuivie au cours du dernier exercice.

Mission dans le domaine de la RSE

Le Comité d'audit et RSE traite des problématiques de développement durable et de « Responsabilité Sociale/Sociétale et Environnementale des Entreprises » (RSE) et en rend compte au Conseil.

En particulier, il procède :

- à la revue de la politique sociale et sociétale du Groupe et des indicateurs correspondants ;
- au suivi des notations extra financières ;
- à la vérification notamment qu'une politique visant à l'équilibre femmes-hommes et à l'équité est mise en œuvre, en rendant compte au Conseil de la politique engagée et des résultats obtenus lors de l'exercice ;
- à l'examen de la déclaration de performance extra-financière, qui contient notamment la politique engagée et les résultats obtenus en matière d'équilibre femmes-hommes et d'équité.

Le Comité d'audit et RSE peut se faire accompagner par des personnes qualifiées, autant que de besoin.

Autres missions

Le Comité d'audit et RSE s'assure de la mise en place et du fonctionnement des dispositifs anticorruption et lanceurs d'alerte prévus par la Loi, et en effectue le suivi régulièrement. En particulier, la cartographie des risques corruption et ses mises à jour successives lui sont systématiquement présentées. Il présente également ses observations au Conseil au sujet du réexamen des conventions réglementées déjà approuvées et de l'évaluation des conventions courantes.

Composition et fonctionnement

Le Comité d'audit et RSE est composé de trois membres dont son Président, M. Cyril Tramon, et Mme Nathalie Biderman, tous deux membres indépendants au regard des critères du code de gouvernement d'entreprise Middlednext, ainsi que de M. Dominic Grainger pour WPP France Holdings.

Leur formation et leurs compétences, présentées page 139, sont en adéquation avec les missions du Comité d'audit et RSE.

Le Comité d'audit et RSE peut entendre les commissaires aux comptes, les directeurs financier et juridique, les responsables de la trésorerie, les directeurs généraux.

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

Il s'est réuni trois fois en 2022.

Il s'est tenu les 2 et 16 mars 2022 dans le cadre de l'examen et de l'arrêté des comptes 2021. Après avoir rencontré et échangé avec les commissaires aux comptes sans la présence de la direction, il a principalement examiné :

- la mission des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels 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 ;
- les différents rapports et comptes de la société dont le rapport de gestion du Directoire incluant la DPEF ;
- les honoraires des Commissaires aux comptes et des services autres que la certification des comptes ;
- les mandats en cours des Commissaires aux Comptes ;
- et fait un point réglementaire et juridique, en particulier sur le dispositif anticorruption « Sapin II » et sur les conventions réglementées et courantes.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Le 24 novembre 2022, le Comité d'audit et RSE a examiné les points suivants :

- le plan d'audit ;
- l'évolution des risques ;
- l'audit des systèmes d'information ;
- les questions relatives à la RSE et des différents rapports et évaluations sur ce sujet ;
- un point sur l'application dans le Groupe du dispositif anticorruption (loi Sapin II) et du RGPD ;
- le processus d'arrêté des comptes 2022 et son calendrier. ; en particulier la revue des écarts d'acquisition

Conformément à l'article L. 823-19 II 6° du Code de commerce, le Comité d'audit et RSE a approuvé une mission pouvant être confiée à un commissaire aux comptes de la Société relevant des « services autres que la certification des comptes » (SACC) étant précisé que la Société ne leur confie plus qu'une mission d'audit des systèmes d'information sur la partie comptable et financière.

Le montant des SACC comptabilisé sur l'exercice est présenté dans l'annexe des comptes consolidés 2022 (page 224).

En 2023, il s'est réuni les 7 et 22 mars dans le cadre de l'examen et de l'arrêté des comptes 2022.

Après avoir échangé avec les commissaires aux comptes sans la présence de la direction, il a examiné principalement :

- les travaux des commissaires aux comptes sur les comptes de l'exercice 2022, en particulier sur les écarts d'acquisition et une synthèse de l'actualité réglementaire ;
- le projet de 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 du Directoire, incluant la déclaration de performance extra-financière, qui contient notamment la politique engagée et les résultats obtenus en matière d'équilibre femmes-hommes et d'équité ;
- les honoraires des commissaires aux comptes et des SACC comptabilisés en 2022 ;
- les conventions réglementées autorisées antérieurement et les conventions « courantes et normales »
- le projet de conclusion de l'Organisme Tiers Indépendant ;
- l'évolution des dispositifs anticorruption et lanceurs d'alerte.

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

Le Conseil de Surveillance, lors de sa séance du 23 mars 2023, a suivi l'intégralité des propositions et recommandations du Comité d'audit et RSE.

AUTRES INFORMATIONS SUR LES MANDATAIRES SOCIAUX

(Informations arrêtées au 31 décembre 2022, sauf indication spécifique)

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.

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 (y compris des organismes professionnels désignés).

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 (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 cinq au Conseil de Surveillance. Sa contribution au chiffre d'affaires du Groupe est inférieure à 1 %.

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 devoirs.

Selon le règlement intérieur en vigueur modifié le 17 mars 2022, les membres du Directoire et du Conseil de Surveillance s'engagent à déclarer au Conseil, avant chaque réunion et en fonction de l'ordre du jour, leurs éventuels conflits d'intérêts et à s'interdire de participer aux délibérations et au vote de tout sujet sur lequel ils seraient en conflit d'intérêts.

Le Conseil a établi en mars 2022, une procédure de révélation et de suivi des conflits d'intérêts conformément à la recommandation du Code Middlednext. Selon celle-ci, notamment, les membres doivent déclarer en début d'année leurs éventuels conflits d'intérêt à date, ainsi qu'avant chaque réunion du conseil en fonction des points figurant à l'ordre du jour.

Par ailleurs, il doit effectuer au moins une fois par an une revue des conflits d'intérêts connus.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Si un membre du Conseil se trouve en situation de conflits d'intérêts, les mesures suivantes s'appliquent :

- dans tous les cas une interdiction pour le membre concerné, de voter sur toute décision concernant les sujets sur lesquels il serait en conflit d'intérêts.
- dans les cas de conflits d'intérêts portant sur des sujets stratégiques et sensibles pour l'entreprise, les délibérations doivent avoir lieu sans la présence de la personne en situation de conflit d'intérêts et sans communication des informations se rapportant à ces sujets.
- de façon générale le Président du Conseil et la Société, ne seront 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 des informations ou documents afférents au sujet conflictuel. Il en informe le Conseil.

Restrictions au transfert des actions de HighCo par les mandataires sociaux

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 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, dans un certain laps de temps des titres de HighCo qu'ils détiennent.

Arrangements ou accords entre les principaux actionnaires ou clients et les mandataires sociaux

A la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent document, il n'existe pas d'arrangement ou d'accord conclu avec les principaux actionnaires ou avec des clients, fournisseurs ou autres, en vertu duquel l'une quelconque des personnes membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance a été sélectionnée en tant que membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou en tant que membre de la direction générale.

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 2022, les sommes provisionnées au titre de la retraite des mandataires sociaux (comprises dans la provision retraite globale) s'élèvent à 109 K€ pour deux mandataires, contre 120 K€ en 2021 pour quatre mandataires.

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 du contrat de prestations avec Calya Consultants qui a cessé en 2022, et des contrats de travail (cf. les tableaux n°2 page 148, n°11 page 152 et présentés dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes pages 288-292), (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 prévoyant l'octroi d'avantages.

REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

REMUNERATIONS 2022

Le présent rapport contient les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

L'assemblée générale annuelle du 15 mai 2023 sera invitée à statuer sur un projet de résolution portant sur ces informations.

Conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux, au titre de leur mandat, a été arrêtée par le Conseil de Surveillance du 22 mars 2022 sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance, et présentée dans un rapport (« *Say on Pay* »), à l'assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2022, qui en a approuvé les termes par le vote des 5^{ème} et 6^{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 145-147 et que les éléments versés et attribués figurent dans le tableau page 148.

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 2022 identique à celle de 2021.
- Au titre de son mandat social, Mme Céline Dargent a perçu une rémunération fixe sur l'exercice 2022 identique à celle de 2021, et ce jusqu'au 26 avril 2022, date de cessation de ses fonctions au Directoire. Elle a continué à percevoir une rémunération fixe au titre de son contrat de travail de « Directrice de la Communication Groupe » jusqu'au 30 juin 2022, terme de son contrat de travail.

Principes de rémunération variable

S'agissant de M. Didier Chabassieu et de Mme Cécile Collina-Hue, et conformément à la politique de rémunération en vigueur, le dispositif de rémunération variable arrêté par le Conseil du 22 mars 2022 repose sur des critères quantitatifs et sur des critères qualitatifs. Le bonus global est limité à 250 K€ par personne en application des règles de plafonnement prévues dans la politique.

Ce bonus comprend les éléments suivants :

Éléments quantitatifs

Un bonus quantitatif pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue a été fixé à partir des éléments du budget 2022 et conditionné à l'atteinte de trois objectifs :

- un objectif de croissance organique de la marge brute (40 %),
- un objectif de croissance du RAO (Résultat des Activités Ordinaires) avant bonus et à périmètre comparable (40 %),
- un objectif de marge opérationnelle (RAO avant bonus / Marge Brute) (20 %).

Conformément à la politique de rémunération votée, le bonus 2022 comprend un bonus de « base » qui peut varier, à la hausse comme à la baisse, en fonction d'une pente propre à chacun de ces objectifs.

Éléments qualitatifs

Le montant annuel maximal est de 50 K€ pour M. Didier Chabassieu et de 50 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue, comme en 2021, réparti respectivement en deux tranches indépendantes, conditionnées à l'atteinte d'objectifs préétablis et définis de façon précise par le Conseil

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

pour chacun d'eux. Ils comprennent des critères sur des sujets stratégique, opérationnel et extra-financier lié à la RSE qui ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Deux critères ont été définis pour chaque membre, contre trois en 2021.

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

Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été versée au cours de l'année 2022, ni attribuée au titre de l'année 2022.

Attribution gratuite d'actions

Le Conseil du 22 mars 2022 a approuvé le principe et discuté des conditions et modalités d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions. Il a par ailleurs approuvé la décision de soumettre à l'assemblée générale du 16 mai 2022, qui l'a adoptée, une résolution autorisant l'attribution gratuite d'actions au Directoire, ainsi qu'aux salariés du Groupe.

Le Directoire a présenté au Conseil du 14 décembre 2022, les grandes lignes d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions moyen terme.

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 acquises 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 188) et dans l'annexe sociale (page 248).

Stock-options

Il n'existe plus, à la date du présent rapport, de plan 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 663 K€ pour M. Didier Chabassieu et 544 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue (base 2022) (voir ci-après page 152).

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 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. Elle couvre les mandataires sociaux personnes physiques ainsi que les représentants permanents des personnes morales membres. 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 position/recommandation N°2021-02, selon la même numérotation. Des tableaux supplémentaires ont été insérés, le cas échéant.

Cette même position/recommandation désigne notamment 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 » ;

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- n°7 « Actions attribuées gratuitement devenues disponibles pour les mandataires sociaux actuels » ;
- 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 ».

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 et au Président du Conseil de Surveillance au titre de leurs fonctions dans le Groupe pour l'exercice concerné.

Dirigeants mandataires sociaux	Exercice 2022	Exercice 2021
Didier Chabassieu – Président du Directoire		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	478	710
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)	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Total	478	710
Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	417	649
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)	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Total	417	649
Céline Dargent – Membre du Directoire jusqu'au 26 avril 2022		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	58	193
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)	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Total	58	193
Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	270	272
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)	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Total	270	272
Total général	1 223	1 824

(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 Middledenext n°21.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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

Les montants mentionnés dans la colonne « montants attribués » correspondent à ceux attribués au titre de l'exercice considéré et ceux figurant dans la colonne « montants versés » correspondent à ceux versés au cours de l'exercice considéré.

Dirigeants mandataires sociaux	Exercice 2022				Exercice 2021			
	Montants attribués		Montants versés		Montants attribués		Montants versés	
	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)
Didier Chabassieu – Président du Directoire								
Rémunération fixe (2)	331	69 %	331	47 %	331	47 %	331	99 %
Rémunération variable annuelle	143	30 %	375	53 %	375	53 %	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	4	1 %	4	0 %	4	0 %	4	1 %
Total	478	100 %	710	100 %	710	100 %	335	100 %
Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire								
Rémunération fixe (2)	272	65 %	272	42 %	272	42 %	272	99 %
Rémunération variable annuelle	143	34 %	375	58 %	375	58 %	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	2	1 %	2	0 %	2	0 %	2	1 %
Total	417	100 %	649	100 %	649	100 %	274	100 %
Céline Dargent – Membre du Directoire jusqu'au 26 avril 2022 (4)								
Rémunération fixe	57	99 %	57	73 %	171	89 %	171	99 %
Rémunération variable annuelle	-	-	20	26 %	20	10 %	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	1	1 %	1	1 %	2	1 %	2	1 %
Total	58	100 %	78	100 %	193	100 %	173	100 %
Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance (5)								
Rémunération fixe (6)	233	86 %	213	99 %	269	99 %	240	99 %
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle (7)	35	13 %	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	2	1 %	2	1 %	3	1 %	3	1 %
Total	270	100 %	214	100 %	272	100 %	243	100 %
Total général	1 223		1 651		1 824		1 025	

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

(2) En 2022, il a été appliqué une indexation de 0,0 % 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 percevait 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 » jusqu'au 30 juin 2022, date de cessation de ce dernier.

(5) M. Richard Caillat perçoit (i) depuis juin 2021 une rémunération annuelle de 50 K€ au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance et (ii) jusqu'au 30 novembre 2022, une rémunération exclusivement fixe annuelle ainsi qu'un véhicule de fonction au titre de son contrat de travail préexistant de « Directeur Conseil et Grands Comptes » dont il a démissionné.

(6) La rémunération fixe au titre du mandat social attribuée au titre de l'exercice N est versée en janvier N+1 d'où une différence sur la rémunération fixe entre les montants attribués et versés.

(7) Au titre d'une mission relative à la gestion et au développement d'un compte client clé sur 2022.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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

Comme en 2021, les membres du Directoire ont perçu en 2022 une rémunération exclusivement de la société mère HighCo SA.

Le montant total des rémunérations attribuées au Directoire au titre de l'exercice 2022 est en baisse de 38,7% pour s'établir à 952 K€. Cette baisse significative est liée à :

- la forte baisse des rémunérations variables annuelles attribuées aux membres du Directoire ;
- la démission du Directoire de Mme Céline Dargent puis la cessation de son contrat de travail étant précisé que sans prise en compte de cette dernière, la baisse aurait été de 34,2 %.

En termes de versements, le montant global brut des rémunérations versées en 2022 au Directoire est en forte hausse de 83,7 %, passant de 782 K€ en 2021 à 1 437 K€ en 2022. Cette forte hausse s'explique par l'absence de versement, en 2021, de rémunération variable annuelle au titre de 2020 compte tenu de la renonciation à celle-ci par les membres du Directoire dans le contexte de la crise sanitaire (COVID-19).

Application des critères de performance

Rémunération variable 2021

Au titre de 2021, le Conseil du 22 mars 2022 a retenu la proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance sur la base des critères qui ont été exposés ci-avant.

Bonus quantitatif

Pour rappel, le bonus quantitatif 2021 se décomposait en un bonus « seuil » et un bonus de « base ».

Bonus « seuil »

En application de ces critères, M. Didier Chabassieu et à Mme Cécile Collina-Hue ont perçu un bonus « seuil » de 125 K€ compte tenu d'une marge brute 2021 supérieure à 74,2 M€ et d'un RAO 2021 supérieur à 12,2 M€ (correspondant respectivement à la marge brute et au RAO ajusté 2020).

Bonus de « base »

En application de ces critères et compte tenu d'une MB 2021 de 76,52 M€ (supérieure à l'objectif de base), d'un RAO 2021 de 15,54 M€ (supérieur à l'objectif de base), le Conseil avait fixé à 216 K€ les montants au titre des objectifs quantitatifs du bonus de base pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue.

Le Conseil avait ainsi fixé au total, à 341 K€ par personne les montants au titre des objectifs quantitatifs pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue.

Bonus qualitatif

Sur un maximum de 50 K€, ce même Conseil avait fixé à 40 K€ par personne les montants devant être versés au titre des objectifs qualitatifs de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue après constatation de la réalisation de leurs objectifs respectifs. Ces objectifs, qui avaient été préétablis et définis de façon précise par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations, reposent essentiellement sur des critères mesurables, notamment RSE, qui n'avaient pas été rendus publics pour des raisons de confidentialité, mais dont le Comité des rémunérations et de la gouvernance avait pu vérifier la réalisation.

A noter que les conditions nécessaires au versement du bonus « transannuel » de 25 K€ relatives à la résolution d'un dossier spécifique n'avaient pas été réunies en 2021, dernière année d'application de ce bonus.

Montant total de la rémunération variable

Compte tenu de tout ce qui précède, la rémunération variable susceptible d'être théoriquement attribuée à M. Didier Chabassieu et à Mme Cécile Collina-Hue était de 381 K€ par personne.

Néanmoins, compte tenu de la règle de plafonnement prévue dans la politique de rémunération concernant la part de la rémunération variable des membres du Directoire, la rémunération variable versée au titre de 2021 à M. Didier Chabassieu et à Mme Cécile Collina-Hue s'élevait à 375 K€ par personne.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunération variable 2022

En ce qui concerne les versements au titre de 2022, le Conseil du 23 mars 2023 a retenu la proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance sur la base des critères qui ont été exposés ci-avant.

Bonus quantitatif

Pour rappel, le bonus quantitatif 2022 a été fixé à partir des éléments du budget 2022 et est conditionné à l'atteinte de trois objectifs :

- un objectif de croissance organique de la marge brute (pour 40 %),
- un objectif de croissance du RAO (Résultat des Activités Ordinaires) avant bonus et à périmètre comparable (pour 40 %),
- un objectif de marge opérationnelle (RAO avant bonus / Marge Brute) (pour 20 %).

Conformément à la politique de rémunération votée par l'assemblée générale, le bonus 2022 comprend un bonus de « base » de 120 K€ qui peut varier, à la hausse comme à la baisse, en fonction d'une pente propre à chacun de ces objectifs.

En application de ces critères et compte tenu d'une MB 2022 de 77,16 M€ (inférieure à l'objectif de base), d'un RAO 2022 de 16,22 M€ (inférieur à l'objectif de base) et d'une marge opérationnelle de 21,0 % (supérieure à l'objectif de base), le Conseil a ainsi fixé à 105 K€ par personne les montants à verser au titre des objectifs quantitatifs du bonus 2022 pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue.

Bonus qualitatif

Sur un maximum de 50 K€ par personne, ce même Conseil a fixé à 37,5 K€ par personne les montants devant être versés au titre des objectifs qualitatifs de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue après constatation de la réalisation partielle de leurs objectifs respectifs.

Ces objectifs, qui ont été préétablis et définis de façon précise par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations, reposent essentiellement sur des critères mesurables, notamment RSE, qui ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, mais dont le Comité des rémunérations et de la gouvernance a pu vérifier la réalisation.

Montant total de la rémunération variable

Compte tenu de tout ce qui précède, la rémunération variable susceptible d'être attribuée à M. Didier Chabassieu et à Mme Cécile Collina-Hue est de 142,5 K€ par personne, montant inférieur au plafond prévu dans la politique de rémunération variable des membres du Directoire.

Plans d'attribution gratuite d'actions

A la date du présent rapport, il n'y a plus de plan d'attribution gratuite d'actions en cours pour les membres du Directoire. Un nouveau plan est en cours de finalisation.

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 01/03/23 (1)	17 000	4 572	12 500	50 000	18 000	240 000	135 000	591 582	50 000	160 000
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques (1)	9 000	-	19 000	250 000	18 500	10 000	40 000	208 418	-	240 000
Actions attribuées gratuitement restantes au 01/03/23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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 et autres engagements pris par la Société

Tableau n°11 : Indemnités et autres avantages dus ou susceptibles d'être dus aux dirigeants mandataires sociaux

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 du premier mandat : 10/01/2006 Date de fin de mandat : 15/12/2025	Oui (1)	Non	Oui (3)	Non
Cécile Collina Hue – Directrice Générale et membre du Directoire Date de début du premier mandat : 15/03/2017 Date de fin de mandat : 15/12/2025	Oui (1)	Non	Oui (3)	Non
Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance Date de début du premier mandat : 17/06/2013 Date de fin de mandat : AG 2024	Non (2)	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. Cette autorisation a été maintenue lors du renouvellement des mandats de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue par le Conseil du 15 décembre 2021. Voir ci-après, page 165.

(2) Le contrat de travail de M. Richard Caillat a cessé en date du 30 novembre 2022.

(3) Indemnités

Le Conseil du 15 décembre 2021, à la suite du renouvellement de leur mandat de membres du Directoire, 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.

Le 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) précédant le départ du ou des membres du Directoire concerné(s), devant être 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.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Conformité de la rémunération 2022 des membres du Directoire avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2022 de chaque membre du Directoire respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2022 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 plafonnée par rapport à la rémunération totale ;
- un élément de motivation moyen terme, à travers certains critères qualitatifs de la rémunération variable et d'un plan d'attribution gratuite d'actions de performance, dont le principe a été décidé par le Conseil du 22 mars 2022, dont les grandes lignes ont été présentées par le Directoire en décembre 2022 ;
- les plafonds de rémunération variable sont respectés ;
- 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 qu'aucun membre du Directoire ne bénéficie :

- d'un dispositif de retraite supplémentaire ;
- d'une rémunération versée par une autre entité que la société mère ;
- d'une rémunération exceptionnelle ;
- d'une indemnité de non-concurrence.

Contribution aux performances à long terme

La rémunération variable 2022 des membres du Directoire contribue aux performances à long terme en ce qu'elle est basée en partie sur des objectifs qualitatifs stratégiques.

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 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 des comités au titre des responsabilités et tâches supplémentaires qu'impliquent ces fonctions.

En 2022, M. Richard Caillat, Président du Conseil, a perçu au titre de son contrat de travail de « Directeur Conseil et Grands Comptes » au sein de HighCo, une rémunération annuelle fixe de 200 K€ jusqu'au 30 novembre 2022, date de la cessation de son contrat de travail. Il a perçu une rémunération de 50 K€ au titre de ses fonctions de Président du Conseil, cette rémunération ayant été fixée par le Conseil de juin 2021. Le Conseil du 14 décembre 2022 a décidé de porter cette rémunération à 100 K€ à compter du 1^{er} janvier 2023. Le Conseil du 23 mars 2023 a décidé l'octroi d'une rémunération exceptionnelle de 35 K€ au Président du Conseil au titre d'une mission relative à la gestion et au développement d'un compte client clé sur 2022.

Les autres membres du Conseil ont perçu, à titre de rémunération pour l'exercice 2022, une somme totale de 24,5 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 146-148).

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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

Mandataires sociaux non dirigeants (Membres du Conseil de Surveillance à l'exception du Président)	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Nicolas Butin – Vice-président jusqu'au 16 mai 2022				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	10	20	10	8
Autres rémunérations (2)	8	28	20	20
Cyril Tramon – Vice-président, membre depuis le 2 août 2022				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	4	-	-	-
Autres rémunérations (3)	1	-	-	-
Nathalie Biderman – Membre				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	8	7	7	7
Autres rémunérations (4)	1	-	-	-
G.B.P. – Membre jusqu'au 17 mars 2022				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	-	2	2	2
Autres rémunérations	-	-	-	-
WPP France Holdings – Membre				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	4	2	2	2
Autres rémunérations	-	-	-	-
WPP 2005 – Membre				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	6	6	6	4
Autres rémunérations	-	-	-	-
Total	42	65	47	43

(1) Aucun membre du Conseil de Surveillance ne perçoit de rémunération variable au titre de son mandat social.

(2) Rémunération allouée au titre de ses fonctions de Président des comités d'audit et RSE et des rémunérations et de la gouvernance jusqu'au 16 mai 2022.

(3) Rémunération allouée au titre de ses fonctions de Président du comité d'audit et RSE.

(4) Rémunération allouée au titre de ses fonctions de Présidente du comité des rémunérations et de la gouvernance.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Conformité de la rémunération 2022 des membres du Conseil de Surveillance avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2022 de chaque membre du Conseil de Surveillance respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2022 en ce qu'elle en applique les règles suivantes :

- la rémunération annuelle versée, dans le cadre de l'enveloppe fixée par l'assemblée générale, 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.

Pour rappel, conformément à la politique adoptée, le Conseil du 16 juin 2021 a attribué au Président du Conseil une rémunération spécifique au titre de ses fonctions. Son contrat de travail « historique » de « Directeur Conseil et Grands Comptes » a cessé définitivement le 30 novembre 2022. Il ne perçoit aucune autre rémunération.

Contribution aux performances à long terme

La rémunération totale 2022 des membres du Conseil, 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 brute moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société autres que les mandataires sociaux,
- d'autre part, la rémunération brute médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société autres que les mandataires sociaux,
- et, enfin, le SMIC annuel brut (salaire minimum légal français).

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 ;
- la rémunération perçue en N se compose des éléments de rémunération fixes et avantages en nature au titre de l'exercice N et des éléments de rémunération variables versés au cours de l'exercice N au titre de l'exercice N-1 ;
- en 2020, la société ayant complété les indemnités liées au chômage partiel afin de maintenir 100 % du salaire, les salaires retenus étaient identiques à ceux qui auraient été perçus hors période de chômage partiel ;
- 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.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

	2022	2021	2020	2019	2018
Dirigeants mandataires sociaux					
Président du Directoire (1)					
Ratio sur rémunération moyenne	12,1	6,0	13,1	9,6	6,6
Ratio sur rémunération médiane	16,3	8,1	18,0	12,6	8,8
Ratio sur SMIC	36,0	17,9	38,2	26,9	18,8
Rémunération brute versée (K€)	710,0	335,0	705,3	490,9	337,5
Evolution N / N-1	+111,9 %	-52,5 %	+43,7 %	+45,4 %	-49,6 %
Directeur Général et membre du Directoire (2)					
Ratio sur rémunération moyenne	11,0	4,9	8,6	8,1	11,0
Ratio sur rémunération médiane	14,9	6,6	11,9	10,7	14,5
Ratio sur SMIC	32,9	14,6	25,1	22,8	30,9
Rémunération brute versée (K€)	649,1	274,1	463,9	416,5	556,5
Evolution N / N-1	+136,8 %	-40,9 %	+11,4 %	-25,2 %	+14,2 %
Autre membre du Directoire (3)					
Ratio sur rémunération moyenne	3,3	3,1	4,1	4,3	4,3
Ratio sur rémunération médiane	4,4	4,2	5,7	5,7	5,7
Ratio sur SMIC	9,8	9,2	12,0	12,1	12,1
Rémunération brute versée (K€)	193,1	173,1	221,4	221,4	218,0
Evolution N / N-1	+11,6 %	-21,8 %	+0,0 %	+1,5 %	+29,8 %
Président du Conseil de Surveillance (4)					
Ratio sur rémunération moyenne	3,9	4,3	6,3	6,6	6,5
Ratio sur rémunération médiane	5,3	5,9	8,6	8,7	8,6
Ratio sur SMIC	11,7	12,9	18,3	18,5	18,4
Rémunération brute versée (K€)	231,1	242,8	338,3	337,5	331,7
Evolution N / N-1	-4,9 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,7 %	+1,1 %

	2022	2021	2020	2019	2018
Salariés					
Rémunération brute moyenne (en K€)	58,8	55,9	54,0	51,4	50,8
Evolution N / N-1	+5,3 %	+3,4 %	+5,1 %	+1,2 %	-7,2 %
Rémunération brute médiane (en K€)	43,6	41,4	39,1	38,8	38,4
Evolution N / N-1	+5,2 %	+5,9 %	+0,8 %	+1,1 %	+4,5 %
SMIC brut (en K€)	19,7	18,8	18,5	18,3	18,0
Evolution N / N-1	+5,2 %	+1,6 %	+1,2 %	+1,5 %	+1,2 %

	2022	2021	2020	2019	2018
Performances du Groupe					
Marge brute publiée (en M€)	77,2	76,5	74,2	95,2	87,6
Evolution N / N-1 publiée	+0,8 %	+3,2 %	-22,1 %	+8,7 %	+6,5 %
Evolution N / N-1 PCC (5)	+0,8 %	+3,2 %	-10,3 %	+4,6 %	+2,6 %
RAO ajusté (6) (en M€)	16,2	15,5	12,2	17,6	16,0
Evolution N / N-1	+4,4 %	+27,6 %	-30,9 %	+9,9 %	+8,0 %

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

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

(3) Mme Céline Dargent était membre du Directoire depuis le 1^{er} septembre 2017. Son mandat social a cessé le 26 avril 2022 et elle n'a pas été remplacée. Sa rémunération fixe est toutefois annualisée en 2022 pour les besoins du calcul des ratios d'équité.

(4) Le contrat de travail de M. Richard Caillat et la rémunération liée, ont cessé le 30 novembre 2022. Sa rémunération est toutefois annualisée pour les besoins du calcul des ratios d'équité.

(5) PCC (i.e. à périmètre comparable et à taux de change constants) en données historiques.

(6) Résultat des Activités Ordinaires (RAO) ajusté : Résultat Opérationnel Courant avant charges de restructuration et hors impacts des plans d'attribution gratuite d'actions.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Afin de rendre la comparaison entre l'évolution des rémunérations, des ratios d'équité associés et les performances de l'entreprise pertinente, il est important de rappeler que les rémunérations variables perçues par les dirigeants mandataires sociaux en N correspondent à celles attribuées en N-1 et donc relatives aux performances N-1 de l'entreprise.

Ainsi, les ratios d'équité des dirigeants mandataires sociaux 2022 tiennent compte des rémunérations variables perçues au titre de 2021 et ceux de 2021 tiennent compte de l'absence de versement au titre de 2020 (et donc ne tiennent pas compte des rémunérations variables attribuées au titre de 2021).

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

Cette partie est établie en application des articles L. 22-10-26 et R. 22-10-18 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 15 mai 2023 à travers le vote de résolutions distinctes dans le cadre du « *Say on pay ex ante* » avec :

- une résolution pour les membres du Directoire (5^{ème} résolution)
- une résolution pour les membres du Conseil de Surveillance (6^{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. 22-10-26 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 et de la gouvernance, 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 et les problématiques RSE. 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 du secteur d'activité du Groupe, 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 et de la gouvernance, qui présenterait au Conseil de Surveillance les raisons objectives de sa recommandation de déroger à la politique de rémunérations en vigueur, ces dérogations pouvant concerner aussi bien les éléments fixes que variables des rémunérations. Si le Conseil se prononce en faveur d'une 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 et long termes, à travers l'attribution gratuite d'actions de performance ou d'autres mécanismes ;
- 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 et de la gouvernance, 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.

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 (R16) du Code de gouvernement d'entreprise Middenext.

- **Exhaustivité** : La communication aux actionnaires des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, rémunérations au titre du mandat de « membre du Conseil », rémunérations exceptionnelles, conditions de retraite et avantages particuliers, autres...
En cas de rémunération variable, l'appréciation de l'atteinte de la performance prend en compte des critères quantitatifs – financiers et extra-financiers – ainsi que des critères qualitatifs.
- **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** : Toutes les composantes des rémunérations des mandataires sociaux doivent être publiées. En cas de rémunération variable, la pondération des différents critères est communiquée aux actionnaires.

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 et de la gouvernance.

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

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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 au 1^{er} janvier de chaque année.

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 Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance. Ces dernières sont basées, s'agissant des critères quantitatifs, sur des éléments comptables audités et revus par le Comité d'audit et RSE, 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 :

Eléments quantitatifs

Les critères quantitatifs de nature financière, préétablis par le Conseil sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance, reposent, comme dans la politique en vigueur, sur trois indicateurs financiers du Groupe à savoir un objectif de croissance de la marge brute (pour 50 %), un objectif de croissance du RAO (pour 40 %) et un objectif de marge opérationnelle (RAO avant bonus / Marge brute) (pour 10 %).

Un bonus de « base » est donc défini par personne en fonction d'objectifs à atteindre (marge brute, RAO et marge opérationnelle) validés par le Conseil. Ce bonus peut varier, à la hausse comme à la baisse, en fonction d'une pente propre à chacun de ces objectifs.

Ces objectifs s'entendent à périmètre comparable.

Eléments qualitatifs

Les critères qualitatifs sont préétablis tous les ans par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance et reposent sur plusieurs objectifs donnés aux membres du Directoire concernés liés :

- à la gestion des talents ;
- au développement de comptes clés ;
- à l'étude d'opportunités de M&A ;
- à la RSE ;
- à la mise en place d'outils internes.

Ces critères ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité car susceptibles d'être utilisés par des tiers à l'encontre des intérêts du Groupe mais le niveau de réalisation attendu pour chacun de ces critères est préétabli de manière précise.

Les éléments qualitatifs de la rémunération variable, établis sur la base des critères ci-dessus, donnent lieu à l'attribution d'un montant forfaitaire pour chaque critère, le montant total étant plafonné à 60 K€ par personne, soit 24 % du montant de la rémunération variable maximale.

Enfin, comme dans la politique en vigueur, la rémunération variable totale (éléments quantitatifs et qualitatifs) est plafonnée à 250 K€ par membre, ainsi qu'il est précisé ci-après.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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

La rémunération variable des membres du Directoire au titre de leur mandat étant plafonnée, elle ne peut dépasser 41 % de la rémunération totale (fixe et variable) du Président du Directoire et 46 % de celle de la Directrice Générale.

Les éléments exceptionnels de rémunération étant liés à des événements ou opération(s) majeure(s) ne peuvent, par définition, être quantifiés mais en tout état de cause ne sauraient représenter plus de 100 % de la rémunération fixe (brute).

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 et de la gouvernance.

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

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 minimale de trois ans.

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. En outre, une condition de présence à la date d'acquisition définitive 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 de la gouvernance et sont basées, s'agissant d'un critère financier, sur des éléments comptables audités et revus par le Comité d'audit et RSE.

Les attributions gratuites d'actions contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en ce, que d'une part, elles introduisent un élément de motivation sur une période de moyen et long terme en complément de la rémunération variable annuelle et que, d'autre part, elles introduisent un critère supplémentaire de motivation au travers du cours de l'action.

Le Conseil du 22 mars 2022 s'était prononcé dans son principe en faveur de la mise en place d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions conditionné, pour les membres du Directoire, à l'atteinte d'objectifs à moyen et long terme, ce plan associant également les managers et salariés français du Groupe. Le Conseil lors de ses séances des 23 mars et 19 avril 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance, a décidé la mise en œuvre en faveur des membres du Directoire d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions dont les conditions de performance sont basées sur la croissance du BNPA, et ce, sur une période de cinq ans. Sur cette période, cet objectif sera apprécié annuellement et donnera lieu à l'acquisition définitive d'une tranche d'actions chaque année. En outre, la durée de conservation a été fixée jusqu'en 2028.

Concomitamment, un plan d'attribution gratuite d'actions soumise à des conditions de performance, a été établi en faveur des managers. Les autres salariés français du Groupe (431 salariés au 31 décembre 2022) bénéficient également d'un plan sous condition de présence.

En cas d'acquisition définitive, ces plans représentent au maximum 3,9 % du capital pour le Directoire, 2,6 % pour les managers et 0,9 % pour les salariés français.

Autres avantages

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'un véhicule de fonction.

Les membres du Directoire bénéficient par ailleurs 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

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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).

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 le critère supplémentaire suivant : la capacité d'autofinancement (CAF) consolidée et cumulée des trois derniers exercices (n-1, n-2 et n-3) précédant le départ du ou des membres du directoire concerné(s) devra être positive.

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 Middledex suivant la recommandation (R12) 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, essentiellement ;
- des rémunérations exceptionnelles, le cas échéant.

En conformité avec la réglementation, un membre du Conseil de Surveillance, pourrait être lié par un contrat de travail et percevoir une rémunération à ce titre (fixe, variable, en actions, etc.).

Par ailleurs, le Président du Conseil de Surveillance peut percevoir, en plus de sa rémunération en qualité de membre du Conseil, une rémunération spécifique au titre de ses fonctions de Président.

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

Répartition de la rémunération annuelle

Le montant global maximal de la rémunération annuelle pouvant être alloué aux membres du Conseil, est fixé par l'assemblée générale. Actuellement, ce montant est de 60 K€ fixé par l'assemblée générale annuelle du 22 mai 2018. Sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance, le Conseil du 23 mars 2023 a approuvé la proposition de soumettre au vote de l'Assemblée générale du 15 mai 2023 une résolution portant ce montant à 100 K€ maximum.

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 forfaitaire de la rémunération annuelle globale affectée au Conseil de Surveillance est attribuée au Président du Comité d'audit et RSE et au Président du Comité des rémunérations et de la gouvernance en raison des responsabilités et du temps de travail supplémentaires liés à ces fonctions.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil de Surveillance a la faculté dans le cadre des articles L. 22-10-28 et L. 225-84 du Code de Commerce d'attribuer des rémunérations exceptionnelles pour des missions, ou mandats confiés à des membres du Conseil y compris dans le cadre d'une participation aux travaux des Comités spécialisés.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Par ailleurs, en cas de changement dans la composition du Conseil, celui-ci appliquera, le 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

Une convention de prestations et d'organisation d'une « *Learning expedition* » en Israël a été conclue le 21 janvier 2022 avec la société Calya Consultants contrôlée par Mme Nathalie Biderman, membre du Conseil de Surveillance et a fait l'objet d'un avenant signé le 28 mars 2022, visant à étendre la mission.

La mission confiée en 2022 à Calya axée sur l'innovation comprenait l'identification de start-up, d'entreprises locales installées, de fonds d'investissement, d'incubateurs et accélérateurs ainsi que des personnes clé de cet écosystème, la prise de contacts, l'organisation et la préparation de rencontres. Cet avenant, à l'instar de la convention initiale, a fait l'objet d'une autorisation préalable du Conseil, d'un communiqué sur le site Internet de la société, conformément à la réglementation et est mentionnée dans le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées, présenté à l'assemblée générale des actionnaires.

Cette convention n'est plus en vigueur, la mission ayant été réalisée au cours du 2^{ème} trimestre 2022.

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 119 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 avec un préavis de trois 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 152 du présent rapport.

Informations sur les contrats de travail

Mme Céline Dargent, membre du Directoire jusqu'au 26 avril 2022, avait conclu un contrat de travail à durée indéterminée de « Directrice de la Communication Groupe » avec la Société depuis le 1^{er} juin 2015 (cf. page 145). Ce contrat a cessé le 30 juin 2022.

M. Richard Caillat, Président du Conseil de Surveillance, était lié par un contrat de travail à durée indéterminée de « Directeur conseil et grands comptes » conclu avec la Société depuis le 21 mai 1991 (cf. page 124). Ce contrat a cessé le 30 novembre 2022.

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 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 page 165.

Les conditions de résiliation des contrats de travail sont conformes à la loi et à la jurisprudence. La durée du préavis applicable est de trois mois.

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

Informations sur les contrats de prestations de services

A la date du présent rapport, 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 2023

	Actions	% capital	Droits de vote	% droits de vote (1)	Actions gratuites attribuées (2)	Stock-options
Directoire						
Didier Chabassieu	372 462	1,82 %	702 461	3,12 %	-	-
Cécile Collina-Hue	100 576	0,49 %	194 694	0,87 %	-	-
Conseil de Surveillance						
Richard Caillat	89 722	0,44 %	134 822	0,60 %	-	-
Cyril Tramon	1	0,00 %	1	0,00 %	-	-
Nathalie Biderman	2	0,00 %	4	0,00 %	-	-
WPP France Holdings / WPP 2005	7 651 632	37,41 %	7 651 632	34,01 %	-	-

(1) Calculs fait sur la base de droits de vote exerçables 22 498 788 (nombre arrêté au 28 février 2023).

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

Il n'y a pas eu de variation significative des titres détenus par les mandataires sociaux entre le 31 décembre 2022 et le 1^{er} mars 2023.

Opérations sur les titres de la Société en 2022

En 2022, les mandataires sociaux n'ont procédé à aucune opération sur les titres, devant donner lieu à une déclaration conformément à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier.

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 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.

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 du 23 mars 2023, le Conseil de HighCo a pu prendre connaissance, sur la base de l'analyse du cabinet d'avocats DBA réalisée en mars 2023 et des travaux du Comité des rémunérations et de la gouvernance, de la conformité de la pratique du Groupe avec les recommandations Middenext sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées.

Cumul contrat de travail et mandat social du Président du Directoire et de la Directrice Générale

Recommandation Middenext (R18)

« 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 sur le gouvernement d'entreprise 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 plus 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 et M. Didier Chabassieu 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.

Ces autorisations ont été maintenues lors du renouvellement de leurs mandats par le Conseil du 15 décembre 2021.

Indemnités de départ

Recommandations Middenext (R19)

« 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 ou d'une indemnité de non-concurrence 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, de jeunes entreprises). Il est également recommandé d'exclure tout versement d'indemnités de départ lié au mandat, 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. Elle est également subordonnée à deux conditions de performances devant être remplies cumulativement sur trois exercices consécutifs.

Plus de précisions sont données dans le tableau n°11 ci-avant (voir page 152).

Stock-options et attributions gratuites d'actions

Recommandation Middenext (R21)

« 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

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

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'au moins trois ans. »

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. Le Conseil lors de ses séances des 23 mars et 19 avril 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance a décidé la mise en place en faveur des membres du Directoire d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions dont les conditions de performance sont basées sur la croissance du BNPA, et ce, sur une période de cinq ans traduisant l'intérêt à moyen long terme de l'entreprise. Sur cette période, cet objectif sera apprécié annuellement et donnera lieu à l'acquisition définitive d'une tranche d'actions chaque année. Une acquisition chaque année par tranche dès la 1^{ère} année a été en effet jugée plus incitative car le Directoire n'a pu bénéficier de plans d'attribution gratuite d'actions depuis 2020, en raison notamment des conséquences de la crise sanitaire. En outre, la durée de conservation a été fixée jusqu'en 2028.

Concomitamment, un plan d'attribution gratuite d'actions soumise à des conditions de performance a été établi en faveur des managers. Les autres salariés français du Groupe (431 salariés au 31 décembre 2022) bénéficient également d'un plan sous condition de présence.

En cas d'acquisition définitive, ces plans représentent au maximum 3,9 % du capital pour le Directoire, 2,6 % pour les managers et 0,9 % pour les salariés français.

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 au Directoire par les assemblées générales des actionnaires des 17 mai 2021 et 16 mai 2022 est le suivant :

Objet de l'autorisation / de la délégation	Durée (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 (15/07/2024)	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 (15/07/2024)	2,2 M€ ou 1,1 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 (15/07/2024)	1,1 M€ (2)	50 M€ (3)	Non utilisée
Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes	26 mois (16/07/2023)		40 M€	Non utilisée
Émission d'actions, de titres ou de valeurs mobilières diverses en vue de rémunérer des apports en nature	26 mois (16/07/2023)	10 % du capital au jour de l'Assemblée		Non utilisée
Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE	26 mois (15/07/2024)	1 % du capital au jour de l'augmentation de capital		Non utilisée
Attribution gratuite d'actions	38 mois (15/07/2025)	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. Il ne peut être fait usage de cette délégation en cas de dépôt par un tiers d'une offre publique sur les titres de la Société.

(2) 1,1 M€ en cas d'offre publique d'échange sans délai de priorité. Plafond commun aux deux délégations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription.

(3) Plafond commun aux deux délégations d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription.

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 conformément aux dispositions légales et réglementaires ; 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 courriel 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 des actionnaires.

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. 22-10-11 du Code de commerce, il est précisé que :

- la structure du capital est présentée dans le rapport de gestion (page 57) ;
- 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 264) ;
- il n'existe pas, 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 sont décrits ci-avant (page 152) ;
- les délégations et autorisations données au Directoire figurent page 167 ;
- les pouvoirs respectifs du Conseil et du Directoire en particulier sont présentés pages 123 et 132-134. 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, pages 260-261) ;
- dans le cadre du programme de rachat en vigueur, l'assemblée générale du 16 mai 2022 a autorisé le Directoire à acquérir et, le cas échéant, à céder des titres sauf en période d'offre publique (cf. rapport de gestion, page 59-60) ;
- 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 2022

Conformément à la mission que lui confèrent la Loi et les statuts de la Société, le Conseil de surveillance a poursuivi pendant l'exercice 2022 le contrôle de la gestion du Directoire.

ACTIVITE DU GROUPE

Dans un contexte macroéconomique marqué par les conséquences de la guerre en Ukraine et le retour de l'inflation, ainsi qu'au niveau des activités du Groupe par une transformation du commerce, les comptes clos au 31 décembre 2022 reflètent la capacité du Directoire et de l'ensemble des équipes de HighCo à développer de nouvelles solutions tout en améliorant de nouveau la rentabilité, et en consolidant les relations historiques avec nos principaux clients. Le Conseil de surveillance les en félicite.

Grâce à une marge brute 2022 de 77,16 M€ en progression de + 0,8 % par rapport à 2021, ainsi qu'à une bonne maîtrise des coûts, avec un RAO publié de 16,22 M€, en hausse de + 4,4 %, la marge opérationnelle, s'établit à 21,0 %, en progression de 70 points de base. En dix ans, la rentabilité opérationnelle de HighCo est passée de 12 % à 21 %.

Il faut saluer la gestion particulièrement rigoureuse du Directoire qui, sur la durée, contribue à l'atteinte d'un tel niveau de rentabilité.

Cette rentabilité génère un nouvel excédent net de trésorerie, s'élevant à 19,05 M€ en hausse de 1,13 M€ par rapport au 31/12/2021.

Elle va permettre à la société de poursuivre sa politique de retour aux actionnaires puisque le Conseil a adopté la proposition de soumettre au vote de la prochaine assemblée générale annuelle, pour la troisième année consécutive, le versement d'un dividende record de 0,40 € par action, en hausse de +25,0% après déjà une forte progression lors de l'exercice précédent (+ 18,5 %).

Le Groupe continue parallèlement à investir sur ses relais de croissance de demain.

Sur ce point, le Conseil a pu constater que le management était extrêmement attentif et réactif face aux évolutions rapides de ses marchés, dans un esprit d'anticipation, HighCo étant déterminé à continuer à accompagner les marques et les distributeurs dans l'accélération de la transformation du commerce, comme l'illustrent la fin progressive du prospectus papier, le déploiement du coupon de réduction mobile et le développement de nouveaux usages autour du social et du web3.

Pour cela, il peut s'appuyer sur son expérience et des expertises pointues, ainsi que sur une structure financière qui reste toujours aussi solide avec un niveau d'endettement nul.

Le Directoire dispose donc des leviers nécessaires pour réaliser les investissements qui feront la croissance de demain.

Enfin, le Conseil relève avec satisfaction que le Groupe, qui est engagé dans une démarche RSE depuis une quinzaine d'années, poursuit ses engagements avec une ambition forte d'exemplarité.

Ainsi, celui-ci a renforcé ses compétences RSE en 2022, obtenu une très bonne notation au Gaïa Rating, et a reçu le label « Gold » EcoVadis, cette note classant HighCo dans le top 1 % des entreprises les mieux notées de son secteur. De son côté, le Conseil de surveillance est attentif à ces sujets et a renforcé à cet effet les missions de son Comité d'audit et RSE.

Le Conseil de surveillance se réjouit donc de ces performances et apporte tout son soutien au nouveau Comité de direction constitué par le Directoire ainsi qu'aux équipes, en réaffirmant sa confiance dans leur aptitude à saisir les opportunités, prendre les bonnes orientations pour retrouver le chemin d'une croissance plus forte.

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

ACTIVITE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de surveillance a connu des changements notables en 2022.

Il a engagé une réflexion sur son fonctionnement et son organisation en renforçant les missions de ses deux comités, qui ont été en conséquence rebaptisés respectivement « Comité d'audit et RSE » et « Comité des rémunérations et de la gouvernance ».

Le Conseil a connu des changements dans sa composition avec le départ de deux membres, dont M. Nicolas Butin, à qui le Conseil a exprimé toute sa reconnaissance pour tout ce qu'il a apporté au Groupe pendant de nombreuses années.

M. Cyril Tramon, membre remplissant à la fois les conditions d'indépendance et de compétence financière requises pour être désigné Président du Comité d'audit et RSE, a été coopté pour le remplacer. Votre assemblée est invitée à ratifier sa nomination faite à titre provisoire.

Mme Nathalie Biderman, membre indépendante, a été désignée en tant que Présidente du Comité des rémunérations et de la gouvernance.

Votre Conseil a été particulièrement actif en 2022 et a tenu 11 séances, hors réunions des comités spécialisés.

Une partie importante de son activité en 2022 a été consacrée à la stratégie du Groupe, à des projets essentiels à son développement, ainsi qu'à l'examen de l'activité trimestrielle, des comptes et du budget, en s'appuyant sur les travaux du Comité d'audit et RSE. Il a pris de nombreuses décisions, notamment sur les éléments de rémunération du Directoire et sur la politique de distribution de dividendes aux actionnaires.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise, que votre Conseil a adopté, vous expose plus en détail les travaux qu'il a réalisés en 2022, soit directement, soit à travers ses Comités, ainsi que les décisions qu'il a prises.

Ce rapport inclut pour rappel la présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux, dans le cadre des 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

Sur la base des travaux du Comité d'audit et RSE, des échanges avec les Commissaires aux comptes et la direction, le Conseil de surveillance a examiné les comptes de l'exercice 2022 présentés par le Directoire, et n'a pas d'observations à formuler sur ceux-ci.

Nous vous invitons donc à approuver les comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Nous vous invitons également à émettre un vote favorable aux autres résolutions qui vous sont proposées, parmi lesquelles le versement de dividendes, la ratification de la cooptation de Monsieur Cyril Tramon et le renouvellement des deux mandats de WPP.

Le 19 avril 2023.

Le Conseil de Surveillance