

## 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 2023, 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 2023,
- 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 2023.

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 de Surveillance du 27 mars 2024 et transmis aux commissaires aux comptes.

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

## GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE RÉFÈRENCE

### CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE MIDDLENEXT

Depuis 2010 le Conseil a décidé de se référer au code Middlednext 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 Middlednext et de la Société [www.highco.com](http://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 145-146).

En mars 2024, 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 Middlednext 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 Middlednext.

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 2024 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. Toutefois, il a été décidé fin juin 2023 de reporter la mise en place de ce plan. Par ailleurs, il n'est pas attribué d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ.

### Points de vigilance

Les points de vigilance ci-dessous ont été présentés en mars 2024 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'actionariat 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.

Aucun changement notable, dans la composition des organes de la gouvernance, n'est à signaler en 2023.

En 2024 et à la date du présent rapport, le seul changement intervenu est la désignation de Mme Leïla Bouguerra par WPP France Holdings, en tant que représentante permanente au Conseil de Surveillance de HighCo, en remplacement de Mme Cécile Lejeune.

À la date du présent rapport, HighCo est 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 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours
<b>DIRECTOIRE</b>									
Didier Chabassieu	Président du Directoire	Française	55 ans	H	-	-	-	Mars 1996	15 déc. 2025
Cécile Collina-Hue	Directrice Générale et Membre du Directoire	Française	51 ans	F	-	-	-	Mars 2017	15 déc. 2025
<b>CONSEIL DE SURVEILLANCE</b>									
Richard Caillat	Président	Française	59 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 Mme Leïla Bouguerra	Membre	Française	54 ans	F	Non	Non	Oui	Jan. 2000 (3)	AG 2029
WPP 2005 Ltd, représentée par Dominic Grainger	Membre	Britannique	58 ans	H	Non	Oui	Non	Oct. 1999 (4)	AG 2029
Nathalie Biderman	Membre	Française	57 ans	F	Oui	Oui	Oui (Présidente)	Juin 2013	AG 2025

(1) F = femme ; H = homme.

(2) Sur les critères d'indépendance, voir ci-après, page 161.

(3) Mme Leïla Bouguerra remplace Mme Cécile Lejeune en tant que représentante de WPP France Holdings depuis le 14 mars 2024.

(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 2023.

### 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 377 646 actions HighCo, soit 1,85 % du capital au 1<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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*

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*

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 97 665 actions HighCo, soit 0,48 % du capital au 1<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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*

HighConnexion SAS - Directrice générale

#### *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 161-162 de la présente partie).

Les limitations aux pouvoirs du Directoire figurent en page 163.

### 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 dix 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. Gilles Mannoni, M. Renaud Ménéral, 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 2023.

### 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 92 761 actions HighCo, soit 0,45 % du capital au 1<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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<sup>er</sup> mars 2024.

#### *Expérience*

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

Elle débute sa carrière en tant qu'avocate au Barreau de Paris. Après avoir conseillé le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques d'Albertville, sur le plan de sa stratégie marketing et communication, elle rejoint le cabinet d'avocats d'affaires américain Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton. Elle y conseille des multinationales dans leurs politiques d'expansion et de restructuration en Europe (secteurs medias, communication et technologies de l'information).

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

En 2003, elle rejoint le Groupe Havas, au sein du Pôle international, puis comme COO du réseau mondial Euro RSCG Worldwide PR. Pendant près de 10 ans, elle conseille, dans leurs stratégies de communication, des groupes français et internationaux, et des personnalités du monde politique et économique, tant en France qu'à l'étranger, ainsi que plusieurs institutions et ONG internationales.

Forte de cette expérience unique, et 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.

## 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 112 pays et emploie plus de 115 000 salariés.

### *Autres mandats et fonctions en cours au sein du Groupe*

Néant.

### *Autres mandats et fonctions en cours hors Groupe*

Cf. [www.wpp.com](http://www.wpp.com).

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

Cf. [www.wpp.com](http://www.wpp.com).

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### 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<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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.

#### *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  
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

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *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)  
Design Bridge (Ltd) – Directeur

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<sup>er</sup> mars 2024.

### *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](http://www.wpp.com).

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

Cf. [www.wpp.com](http://www.wpp.com).

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### Cécile Lejeune

Représentante permanente de WPP France Holdings jusqu'au 14 mars 2024, remplacée à cette date par Mme Leila Bouguerra.

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

Ne détient aucune action HighCo au 1<sup>er</sup> mars 2024.

#### *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.

Cécile Lejeune a travaillé au sein de l'équipe VivaTech, et est donc également proche du monde de la technologie et des start-ups en France.

#### *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

### Leïla Bouguerra

Représentante permanente de WPP France Holdings depuis le 14 mars 2024.

Adresse professionnelle :  
WT France – 145-149, rue Anatole France, 92300 Levallois-Perret.

Ne détient aucune action HighCo.

#### *Expérience*

Leïla Bouguerra est diplômée de l'Ecole de Commerce Néoma en contrôle de gestion et gestion des organisations en 1991 et du DESS 202 de l'Université Paris IX Dauphine en stratégie et contrôle en 1992.

Elle a commencé sa carrière en 1992 en tant qu'Auditrice chez Arthur Andersen France, avant de rejoindre le quotidien Libération en tant que Directrice Financière Adjointe en 1994, lors du lancement de la nouvelle maquette « Libé 3 ».

Elle rejoint ensuite le groupe WPP et la société Ogilvy Paris de 1996 à 2012, où elle évolue progressivement de contrôleur financier de l'agence de publicité à DAF (CFO) du groupe Ogilvy en France.

De 2013 à 2022, chez Publicis, elle occupe le poste de DAF Europe West DigitasLBi puis Sapient, participant à de nombreux projets de transformation, de croissance externe et d'intégration, à la croisée des secteurs de la communication, de la technologie en mode agile et du conseil, sur le périmètre France / Italie / Espagne / Hollande & Belgique.

En 2022, Leïla Bouguerra rejoint à nouveau le groupe WPP, en tant que DAF Groupe France & Business Partner des sociétés Wunderman Thompson France et Velvet Consulting. En 2023, elle est promue CFO Régional de la société Wunderman Thompson Emea. À la suite de l'annonce par le groupe WPP de la fusion des réseaux Wunderman Thompson et VML Y&R, Leïla Bouguerra exerce depuis janvier 2024 le poste de DAF Groupe France pour les sociétés du groupe VML en France, y compris Velvet Consulting.

Leïla Bouguerra est une DAF hybride à la croisée des secteurs de la communication, de la technologie et du consulting, stratégique et business partner, qui contribue à construire des ponts et instiller de l'efficacité dans des environnements et organisations en perpétuel changement. Tout au long de sa carrière, elle a été membre de plusieurs conseils d'administration et de comités de direction, en France et en Europe.

#### *Autres mandats et fonctions en cours au sein du groupe HighCo*

Néant.

#### *Autres mandats et fonctions en cours hors du groupe HighCo*

Wunderman Thompson (S.r.l.) – Membre du Conseil d'Administration

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

Nexus Information Technology (SAU) – Administratrice

## 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 151-159.

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 Middlednext.

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

#### *Membres indépendants*

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

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

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

Sur l'exercice 2023, en application des critères du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext 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'en 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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Au 31/12/2023	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 (1)	✓	✓	NON	✓	✓	Membre non-indépendant
WPP 2005	Société de droit anglais, Membre, représentée par Dominic Grainger	✓	✓	NON	✓	✓	Membre non-indépendant

(1) Mme Cécile Lejeune a été remplacée par Mme Leïla Bouguerra le 14 mars 2024.

### 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 2023, est de 56 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 ;

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

- la revue des points de vigilance du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, 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 en mars 2022 afin principalement de prendre en compte les recommandations nouvelles ou renforcées du code de gouvernance Middlednext révisé en septembre 2021. Au cours de cette même séance de mars 2022, le Conseil a 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.

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 173.

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 Middlednext.

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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *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.

Un planning de quatre réunions minimum pour 2023 a été fixé par le Conseil du 14 décembre 2022.

#### *Représentation des membres*

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

En 2023, 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 2023.

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

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

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

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Les réunions de 2023 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 2023 est indiquée ci-après, page 184.

## **Bilan d'activité 2023**

### *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 2023, se sont tenues six séances du Conseil de Surveillance dont la durée moyenne a été de deux heures et vingt-cinq minutes. En 2023, le taux de présence des membres a été de 97 % contre 83 % en 2022.

### *Présence de non-membres*

En 2023, tous les membres du Directoire ont assisté et participé aux six 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, RSE, etc.), le Directoire peut être amené à convier des managers et/ou des membres du Comité de direction.

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 23 mars 2023 sur les comptes 2022.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *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 annuelle ;
- l'analyse des votes négatifs à cette assemblée et de celui des actionnaires minoritaires.

### *Activités du Conseil*

Le Conseil s'est réuni à six reprises en 2023 et a débattu des sujets suivants :

#### *Risques, Stratégie et M&A*

- 23 mars 2023 : Présentation du bilan 2022 et perspectives 2023.
- 28 juin 2023 : Synthèse des dossiers M&A reçus et présentation d'un projet de croissance externe.
- 13 septembre 2023 : Point des dossiers M&A en cours.
- 13 décembre 2023 : Examen des risques présentés par le Comité d'audit et RSE. Présentation de la nouvelle stratégie RSE. Point des dossiers M&A.

#### *Activité*

- 23 mars 2023 : Restitution des travaux du Comité d'audit et RSE du 22 mars 2023 et des recommandations du Comité des rémunérations et de la gouvernance du 20 mars 2023 concernant les bonus 2022 du Directoire et la fixation des rémunérations fixes et variables (bonus qualitatif et quantitatif) pour 2023. Point sur l'activité et les tendances du secteur.
- 28 juin 2023 : Evolution de l'activité du Groupe, tableaux de bord du premier trimestre 2023, « reprévisions » financières. Point sur la situation du Groupe Casino.
- 13 septembre 2023 : Evolution de l'activité du Groupe, tableaux de bord du deuxième trimestre et du premier semestre 2023, et « reprévisions » financières. Point sur l'évolution de la situation du Groupe Casino.
- 13 décembre 2023 : Activité du troisième trimestre et des neuf premiers mois de l'année, ainsi que les « reprévisions » annuelles 2023. Examen des hypothèses budgétaires 2024. Après le bilan des priorités 2023, examen des priorités 2024 du Directoire et examen des tendances du retail et du commerce et du contexte du marché. Point sur l'évolution de la situation du Groupe Casino. Tableaux de bord. Restitution des travaux des Comités du 29 novembre 2023. Fixation du calendrier des réunions à tenir en 2024.

#### *Résultats*

- 23 mars 2023 : Examen en présence des commissaires aux comptes, des travaux du Comité d'audit et RSE, des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2022 et du rapport de gestion social et consolidé. Approbation du montant du dividende à proposer à l'assemblée générale des actionnaires du 15 mai 2023.
- 13 septembre 2023 : Examen des comptes semestriels 2023, du rapport financier semestriel du Directoire, des « reprévisions » annuelles et guidances 2023.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *Gouvernement d'entreprise*

- 23 mars 2023 : 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 ». Point d'avancement du plan de formation triennal des membres du Conseil. Revue d'indépendance des membres du Conseil. Lancement du process l'évaluation triennale du Conseil.
- 15 mai 2023 : Renouvellement des fonctions de deux membres du Conseil de Surveillance au sein des comités.
- 28 juin 2023 : Examen du vote des actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 15 mai 2023.

### *Rémunérations*

- 23 mars 2023 : Restitution des travaux du Comité des rémunérations et de la gouvernance. Rémunération de M. Richard Caillat au titre d'une mission exceptionnelle. Revalorisation du montant annuel global maximal de rémunération alloué aux membres du Conseil de Surveillance.
- 19 avril 2023 et 28 juin 2023 : Discussions au sujet de plans d'attribution gratuite d'actions.
- 13 décembre 2023 : Restitution du Comité des rémunérations et de la gouvernance au sujet de la rémunération variable des membres du Directoire.

### *Rachat / Annulation d'actions*

- 23 mars 2023 : Autorisation d'un nouveau programme de rachat d'actions.

### *Principales autorisations et décisions prises en 2023*

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 réexamen des conventions réglementées se poursuivant ;
- La politique des rémunérations en particulier les principes et éléments de la rémunération variable du Directoire ;
- Certains projets de résolutions à l'assemblée générale dont le renouvellement des délégations d'émissions d'actions et/ou de valeurs mobilières et le programme de rachat d'actions ;
- L'autorisation de fermeture (dissolution) de filiales et de fusion intragroupe.

### *Conventions réglementées*

Le Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées, présenté à l'assemblée générale annuelle de 2023, mentionne précisément ces conventions. Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-13 du Code de commerce, les informations relatives à une seule convention nouvelle visée 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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Lors de sa séance du 26 mars 2024 ce dernier a examiné ces conventions et n'a pas remis en cause leur caractère de conventions courantes conclues à des conditions normales.

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 23 mars 2023.

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

Cette évaluation triennale a été effectuée en 2023, sans accompagnement par un tiers, et a donné lieu à une synthèse remise aux membres.

### Formation

Le Conseil de 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. Celui-ci a fait l'objet d'un point d'avancement en 2023.

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, une présentation interne sur les tendances du marché et la transformation du commerce, a été faite à l'ensemble des membres du Conseil. Par ailleurs, deux membres ont suivi une formation externe sur les comités des rémunérations.

En février 2024, deux membres ont suivi une formation externe sur la RSE.

## 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 Middlenext, 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 a par ailleurs décidé en 2022 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 Middlenext. Ce Comité est depuis 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 (à la date du rapport)	Fonction	Membre indépendant	Date de nomination	Entrée du représentant	Fin du mandat (1)	Expériences
<b>COMITE D'AUDIT ET RSE</b>						
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. Formée à la RSE.
Dominic Grainger (WPP 2005)	Membre	Non	Oct. 2011	Juil. 2019	AG 2029	Dirigeant d'entreprise de communication/marketing. 10 ans de pratique au sein d'un cabinet d'audit international.
<b>COMITE DES REMUNERATIONS ET DE LA GOUVERNANCE</b>						
Nathalie Biderman	Présidente	Oui	Août 2018	-	AG 2025	Avocate. Dirigeante d'entreprise.
Leïla Bouguerra (WPP France Holdings) (2)	Membre	Non	Nov. 2022	Mars 2024	AG 2029	Directrice financière dans des entreprises du secteur de la communication
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.

(2) Depuis le 14 mars 2024, Mme Leïla Bouguerra remplace Mme Cécile Lejeune (dirigeante d'une agence de communication-marketing).

## 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 2023 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 2023 du Directoire ;
- les fonctions et la rémunération du Président du Conseil de Surveillance au titre d'une mission exceptionnelle ;
- la formation des membres du Conseil.

En 2023, ce Comité a formulé des propositions au Conseil de Surveillance portant sur l'atteinte des objectifs qualitatifs du Directoire au titre de l'exercice 2022 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.

Il a arrêté un projet de rapport sur le gouvernement d'entreprise incluant la politique de rémunération au titre de l'exercice 2023 des mandataires sociaux. Ce rapport a ensuite été approuvé par le Conseil de Surveillance du 23 mars 2023.

Sur proposition du Comité du 26 mars 2024, le Conseil du 27 mars 2024 a notamment :

- arrêté le montant de la rémunération variable du Directoire, au titre de 2023,
- fixé les conditions, modalités et montants des éléments de rémunération variable du Directoire au titre de 2024,
- 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 Middlenext,
- fait un point sur son fonctionnement et son évaluation,
- fait un point sur l'état d'avancement du plan de formation triennal des membres,
- abordé le sujet de la succession des dirigeants.

### 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 de la Haute Autorité de l'Audit consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation.

En outre, le Comité d'audit et RSE :

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

- s'assure du respect par les commissaires aux comptes des conditions d'indépendance conformément à la réglementation et prend le cas échéant, les mesures nécessaires ;
- émet, dans les conditions prévues par la Loi, une recommandation sur les commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'assemblée générale et rend compte au Conseil de l'exercice de ses fonctions et de toute difficulté rencontrée ;
- rend compte régulièrement au Conseil de Surveillance de l'exercice de ses missions et notamment des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée ;
- approuve, conformément à la réglementation en vigueur, la fourniture à la Société par les commissaires aux comptes ou les membres des réseaux auxquels ils appartiennent, des services autres que la certification des comptes ;
- 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 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,
- à partir de l'exercice 2024, conformément à l'ordonnance du 6 décembre 2023, au suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations en matière de durabilité.

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 2005.

Leur formation et leurs compétences, présentées page 169, 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 2023.

Il s'est tenu les 7 et 22 mars 2023 dans le cadre de l'examen et de l'arrêté des comptes 2022. Après avoir rencontré et échangé avec les commissaires aux comptes sans la présence de la direction, il a principalement examiné :

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

- 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. 21-63 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 29 novembre 2023, 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 en particulier les importantes évolutions réglementaires avec la Directive UE CSRD, la feuille de route RSE 2023-2024, les notations extra financières ;
- le processus d'arrêté des comptes 2023 et son calendrier. ; en particulier le changement de SI finance, l'examen des dépréciations éventuelles et l'application du règlement européen « Taxonomie verte » un point sur l'application dans le Groupe du dispositif anticorruption (loi Sapin II);
- le processus d'appel d'offres concernant la désignation de nouveaux Commissaires aux comptes.

En 2024, il s'est réuni les 13 et 26 mars dans le cadre de l'examen et de l'arrêté des comptes 2023.

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 2023, 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. 21-63 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 2023 ;
- 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 27 mars 2024, 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 2023, 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 en 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 Middlenext.

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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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

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 2023, les sommes provisionnées au titre de la retraite des mandataires sociaux (comprises dans la provision retraite globale) s'élèvent à 120 K€ pour deux mandataires, contre 109 K€ en 2022 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**

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.

## RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

### REMUNERATIONS 2023

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 21 mai 2024 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 23 mars 2023 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 15 mai 2023, qui en a approuvé les termes par le vote des 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> résolutions, de même que les informations sur les rémunérations des mandataires sociaux figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise (7<sup>ème</sup> résolution).

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 175-177 et que les éléments versés et attribués figurent dans le tableau page 179.

#### 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 2023 intégrant une indexation au 1er janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale (+ 6,9 %).

#### Principes de rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération en vigueur, le dispositif de rémunération variable arrêté par le Conseil du 23 mars 2023 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 :

#### *Eléments quantitatifs*

Un bonus quantitatif pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue a été fixé à partir des éléments du budget 2023 et conditionné à l'atteinte de trois objectifs :

- un objectif de croissance organique de la marge brute (50 %),
- 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) (10 %).

Conformément à la politique de rémunération votée, le bonus 2023 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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *Éléments qualitatifs*

Le montant annuel maximal est de 60 K€ pour M. Didier Chabassieu et de 60 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue, réparti respectivement en deux tranches indépendantes, conditionnées à l'atteinte d'objectifs préétablis tous les ans par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et de la gouvernance, reposant sur plusieurs sujets stratégique, opérationnel et extra-financier lié à la RSE.

Pour 2023, les objectifs donnés aux membres du Directoire concernés étaient liés à :

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

Ces critères définis de façon précise par le Conseil pour chacun d'eux, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

### **Rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été versée au cours de l'année 2023, ni attribuée au titre de l'année 2023.

### **Attribution gratuite d'actions**

Le Conseil, lors de ses séances des 23 mars et 19 avril 2023, a approuvé un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions en faveur des membres du Directoire, toutes conditionnées à l'atteinte d'objectifs de BNPA, et ce, sur une période de 5 ans.

Toutefois, il a été décidé fin juin 2023, de reporter la mise en place de ce plan.

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 avait 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.

### **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 708 K€ pour M. Didier Chabassieu et 581 K€ pour Mme Cécile Collina-Hue (base 2023) (voir ci-après page 182).

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,

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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 » ;
- 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 » ;
- n°10 « Historique des attributions gratuites d'actions aux mandataires sociaux actuels (dont actions de performance) ».

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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

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

Dirigeants mandataires sociaux	Exercice 2023	Exercice 2022
<b>Didier Chabassieu – Président du Directoire</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	591	478
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	-	-
<b>Total</b>	<b>591</b>	<b>478</b>
<b>Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	543	417
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	-	-
<b>Total</b>	<b>543</b>	<b>417</b>
<b>Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau n°2)	100	270
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	-	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>270</b>
<b>Total général</b>	<b>1 234</b>	<b>1 165</b>

(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 Middenext 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 2023				Exercice 2022			
	Montants attribués		Montants versés		Montants attribués		Montants versés	
	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)	K€	% (1)
<b>Didier Chabassieu – Président du Directoire</b>								
Rémunération fixe (2)	354	60 %	354	71 %	331	69 %	331	47 %
Rémunération variable annuelle	233	39 %	143	28 %	143	30 %	375	53 %
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	4	1 %	4	1 %	4	1 %	4	0 %
<b>Total</b>	<b>591</b>	<b>100 %</b>	<b>500</b>	<b>100 %</b>	<b>478</b>	<b>100 %</b>	<b>710</b>	<b>100 %</b>
<b>Cécile Collina-Hue – Directrice Générale et membre du Directoire</b>								
Rémunération fixe (2)	291	54 %	291	67 %	272	65 %	272	42 %
Rémunération variable annuelle	250	46 %	143	33 %	143	34 %	375	58 %
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Avantage en nature (3)	2	0 %	2	1 %	2	1 %	2	0 %
<b>Total</b>	<b>543</b>	<b>100 %</b>	<b>435</b>	<b>100 %</b>	<b>417</b>	<b>100 %</b>	<b>649</b>	<b>100 %</b>
<b>Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance (4)</b>								
Rémunération fixe (5)	100	100 %	50	59 %	233	86 %	213	99 %
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle (6)	-	-	35	41 %	35	13 %	-	-
Avantage en nature (3)	-	-	-	-	2	1 %	2	1 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>	<b>85</b>	<b>100 %</b>	<b>270</b>	<b>100 %</b>	<b>214</b>	<b>100 %</b>
<b>Total général</b>	<b>1 234</b>		<b>1 021</b>		<b>1 164</b>		<b>1 573</b>	

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

(2) En 2023, il a été appliqué une indexation de 6,9 % 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) M. Richard Caillat perçoit (i) depuis janvier 2023 une rémunération annuelle de 100 K€ au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance et (ii) a perçu 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.

(5) 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.

(6) 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 2022, les membres du Directoire ont perçu en 2023 une rémunération exclusivement de la société mère HighCo SA.

Le montant total des rémunérations attribuées au Directoire au titre de l'exercice 2023 est en hausse de 26,8 % pour s'établir à 1 134 K€. Cette hausse est essentiellement liée à la hausse des rémunérations variables annuelles attribuées aux membres du Directoire.

En termes de versements, le montant global brut des rémunérations versées en 2023 au Directoire est en forte baisse de 31,2 %, passant de 1 359 K€ en 2022 à 936 K€ en 2023. Cette forte baisse s'explique par le versement d'une rémunération variable significative en 2022 au titre de 2021 lié à l'absence de versement, en 2021, de rémunération variable annuelle au titre de 2020 (pour rappel, renonciation à celle-ci par les membres du Directoire dans le contexte de la crise sanitaire).

### Application des critères de performance

#### *Rémunération variable 2022*

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 avaient été exposés.

#### *Bonus quantitatif*

Pour rappel, le bonus quantitatif 2022 a été fixé à partir des éléments du budget 2022 et était 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 publiée de 77,16 M€ (inférieure à l'objectif de base), d'un RAO 2022 publié de 16,22 M€ (inférieur à l'objectif de base) et d'une marge opérationnelle publiée 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 qui a été attribuée à M. Didier Chabassieu et à Mme Cécile Collina-Hue a été de 142,5 K€ par personne, montant inférieur au plafond prévu dans la politique de rémunération variable des membres du Directoire.

#### *Rémunération variable 2023*

En ce qui concerne les versements au titre de 2023, le Conseil du 27 mars 2024 a retenu la proposition du

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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 2023 a été fixé à partir des éléments du budget 2023 et est conditionné à l'atteinte de trois objectifs :

- un objectif de croissance organique de la marge brute (pour 50 %),
- 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 10 %).

Conformément à la politique de rémunération votée par l'assemblée générale, le bonus 2023 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 2023 de 74,35 M€ (inférieure à l'objectif de base), d'un RAO 2023 de 16,41 M€ (supérieur à l'objectif de base) et d'une marge opérationnelle de 22,1 % (supérieure à l'objectif de base), le Conseil a ainsi fixé à 203 K€ par personne les montants à verser au titre des objectifs quantitatifs du bonus 2023 pour M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue.

### *Bonus qualitatif*

Sur un maximum de 60 K€ par personne, ce même Conseil a fixé à 30 K€ et 50 K€ les montants devant être versés au titre des objectifs qualitatifs respectivement de M. Didier Chabassieu et Mme Cécile Collina-Hue après constatation de la réalisation partielle de leurs objectifs respectifs.

### *Montant total de la rémunération variable*

Compte tenu de tout ce qui précède, la rémunération variable susceptible d'être attribuée à M. Didier Chabassieu s'élève à 233 K€, montant inférieur au plafond prévu dans la politique de rémunération variable des membres du Directoire, et celle à Mme Cécile Collina-Hue s'élève à 253 K€ ramenée à 250 K€, montant du 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.

## 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
<b>Didier Chabassieu – Président du Directoire</b> Date de début du premier mandat : 10/01/2006 Date de fin de mandat : 15/12/2025	Oui (1)	Non	Oui (2)	Non
<b>Cécile Collina Hue – Directrice Générale et membre du Directoire</b> Date de début du premier mandat : 15/03/2017 Date de fin de mandat : 15/12/2025	Oui (1)	Non	Oui (2)	Non
<b>Richard Caillat – Président du Conseil de Surveillance</b> Date de début du premier mandat : 17/06/2013 Date de fin de mandat : AG 2024	Non	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 194-195.*

*(2) 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.

### Conformité de la rémunération 2023 des membres du Directoire avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2023 de chaque membre du Directoire respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 15 mai 2023 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 ;
- 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 2023 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 15 mai 2023 a fixé à 100 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 indépendants des comités au titre des responsabilités et tâches supplémentaires qu'impliquent ces fonctions.

En 2023, M. Richard Caillat, Président du Conseil, a perçu une rémunération de 100 K€ au titre de ses fonctions de Président du Conseil, cette rémunération ayant été fixée par le Conseil du 14 décembre 2022. Par ailleurs, 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 2023, une somme totale de 45,9 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 176-177).

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 2023		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
<b>Cyril Tramon – Vice-président, membre depuis août 2022</b>				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	5	4	4	-
Autres rémunérations (2)	10	1	1	-
<b>Nathalie Biderman – Membre</b>				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	8	8	8	7
Autres rémunérations (3)	10	1	1	-
<b>WPP France Holdings – Membre</b>				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	6	4	4	2
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>WPP 2005 – Membre</b>				
Rémunérations (fixe, variable) (1)	8	6	6	6
Autres rémunérations	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>15</b>

(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 du Comité d'audit et RSE.

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

### Conformité de la rémunération 2023 des membres du Conseil de Surveillance avec la politique de rémunération adoptée

La rémunération totale 2023 de chaque membre du Conseil de Surveillance respecte la politique de rémunération adoptée par l'assemblée générale des actionnaires du 15 mai 2023 en ce qu'elle en applique les règles suivantes :

- une 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
- une rémunération exceptionnelle pour des missions peut être allouée, comme celle qui a été confiée à l'un de ses membres en 2022 vis-à-vis d'un client (cf. page 179).

Pour rappel, conformément à la politique adoptée, le Conseil 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 2023 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

Dirigeants mandataires sociaux	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Président du Directoire (1)</b>					
Ratio sur rémunération moyenne	8,8	12,1	6,0	13,1	9,6
Ratio sur rémunération médiane	10,9	16,3	8,1	18,0	12,6
Ratio sur SMIC	24,0	36,0	17,9	38,2	26,9
Rémunération brute versée (K€)	500,4	710,0	335,0	705,3	490,9
Evolution N / N-1	-29,5 %	+111,9 %	-52,5 %	+43,7 %	+45,4 %
<b>Directeur Général et membre du Directoire (2)</b>					
Ratio sur rémunération moyenne	7,7	11,0	4,9	8,6	8,1
Ratio sur rémunération médiane	9,5	14,9	6,6	11,9	10,7
Ratio sur SMIC	20,9	32,9	14,6	25,1	22,8
Rémunération brute versée (K€)	435,3	649,1	274,1	463,9	416,5
Evolution N / N-1	-32,9 %	+136,8 %	-40,9 %	+11,4 %	-25,2 %
<b>Président du Conseil de Surveillance (3)</b>					
Ratio sur rémunération moyenne	1,5	3,9	4,3	6,3	6,6
Ratio sur rémunération médiane	1,9	5,3	5,9	8,6	8,7
Ratio sur SMIC	4,1	11,7	12,9	18,3	18,5
Rémunération brute versée (K€)	85,0	231,1	242,8	338,3	337,5
Evolution N / N-1	-63,2 %	-4,9 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,7 %

Salariés	2023	2022	2021	2020	2019
Rémunération brute moyenne (en K€)	56,8	58,8	55,9	54,0	51,4
Evolution N / N-1	-3,4%	+5,3 %	+3,4 %	+5,1 %	+1,2 %
Rémunération brute médiane (en K€)	45,8	43,6	41,4	39,1	38,8
Evolution N / N-1	+5,0%	+5,2 %	+5,9 %	+0,8 %	+1,1 %
SMIC brut (en K€)	20,8	19,7	18,8	18,5	18,3
Evolution N / N-1	+5,4 %	+5,2 %	+1,6 %	+1,2 %	+1,5 %

Performances du Groupe	2023	2022	2021	2020	2019
Marge brute publiée (en M€)	74,3	77,2	76,5	74,2	95,2
Evolution N / N-1 publiée	-3,6 %	+0,8 %	+3,2 %	-22,1 %	+8,7 %
Evolution N / N-1 PCC (3)	-2,7 %	+0,8 %	+3,2 %	-10,3 %	+4,6 %
RAO ajusté publié (4) (en M€)	16,4	16,2	15,5	12,2	17,6
Evolution N / N-1 publiée	+1,2 %	+4,4 %	+27,6 %	-30,9 %	+9,9 %

(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) 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.

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

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

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, et pour rappel, 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 RÉMUNÉRATION SOUMISE A L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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 21 mai 2024 à travers le vote de résolutions distinctes dans le cadre du « *Say on pay ex ante* » avec :

- une résolution pour les membres du Directoire (5ème résolution)
- une résolution pour les membres du Conseil de Surveillance (6ème 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 notamment l'attribution gratuite d'actions de performance et/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 Middledent.

- **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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### 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 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<sup>er</sup> janvier de chaque année. Celle appliquée en janvier 2024 est de 5,4 %.

#### *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 sur deux objectifs liés au cours de bourse permettant à chaque membre du Directoire de percevoir un bonus plafonné à 100 K€.

#### *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 dont certains sont communs aux deux membres.

Ces objectifs sont liés :

- au recrutement de nouveaux talents et à la rétention des principaux talents en place ;
- à la diversification des clients et au développement commercial ;
- aux opérations de M&A ;
- au déploiement de la stratégie RSE.

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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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 150 K€ par personne, soit 60 % 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.

### *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 40 % de la rémunération totale (fixe et variable) du Président du Directoire et 45 % 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 Middlednext.

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, doivent contribuer 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.

### *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

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

personnes physiques ainsi que les représentants permanents des personnes morales membres, mettant en jeu leur responsabilité civile personnelle ou solidaire et imputable à toute faute professionnelle, réelle ou alléguée, commise dans l'exercice de leurs fonctions. Ce contrat, prévoit également une garantie des frais de défense (défense civile et défense pénale).

### 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 Middlenext 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 le cas échéant, 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 actuellement de 100 K€ fixé par l'assemblée générale annuelle du 15 mai 2023.

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.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

### *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.

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**

En 2023, aucune convention entre la Société (ou une filiale) n'a été conclue avec un membre du Conseil de Surveillance.

### **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 147 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 194 du présent rapport.

#### *Informations sur les contrats de travail*

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.

Aucun membre du Conseil de surveillance n'est lié par un contrat de travail avec la Société ou l'une de ses filiales.

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 194.

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<sup>er</sup> mars 2024

	Actions	% capital	Droits de vote	% droits de vote (1)	Actions gratuites attribuées (2)	Stock-options
<b>Directoire</b>						
Didier Chabassieu	377 646	1,85 %	707 645	3,26 %	-	-
Cécile Collina-Hue	97 665	0,48 %	191 783	0,88 %	-	-
<b>Conseil de Surveillance</b>						
Richard Caillat	92 761	0,45 %	137 861	0,64 %	-	-
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	35,30 %	-	-

(1) Calculs fait sur la base de droits de vote exerçables 21 675 789 (nombre arrêté au 29 février 2024).

(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 2023 et le 1<sup>er</sup> mars 2024.

### Opérations sur les titres de la Société en 2023

En 2023, 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 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

Lors de sa réunion du 27 mars 2024, le Conseil de HighCo a pu prendre connaissance, sur la base de l'analyse du cabinet d'avocats DBA réalisée en mars 2024 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 notoirement en deçà des médianes du marché (cas, en particulier, des 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 182).

## Stock-options et attributions gratuites d'actions

### Recommandation Middledenext (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 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 du 19 avril 2023 a approuvé un plan d'attribution gratuite d'actions respectant la recommandation de Middledenext, dans la mesure où d'une part, les conditions de performance étaient basées sur la croissance du BNPA sur une période de cinq ans traduisant l'intérêt à moyen long terme de l'entreprise et d'autre part, s'accompagnait d'un plan d'attribution gratuite d'actions pour les managers et les autres salariés du Groupe. Toutefois, il a été décidé fin juin 2023 de le reporter.

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

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

L'état des délégations et autorisations en vigueur accordées au Directoire par les assemblées générales des actionnaires des 16 mai 2022 et 15 mai 2023 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 et/ou en rémunération de titres dans le cadre d'une offre publique d'échange (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 (14/07/2025)		40 M€	Non utilisée
Émission d'actions, de titres ou de valeurs mobilières diverses en vue de rémunérer des apports en nature	26 mois (14/07/2025)	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 la décision du Directoire de la réalisation 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 ÉLÉMENTS 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.

## ÉLÉMENTS 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 67) ;
- 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 298) ;
- 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 182) ;
- les délégations et autorisations données au Directoire figurent page 196 ;
- les pouvoirs respectifs du Conseil et du Directoire en particulier sont présentés pages 150 et 161-163. 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 291-292) ;
- dans le cadre du programme de rachat en vigueur, l'assemblée générale du 15 mai 2023 a autorisé le Directoire à acquérir et, le cas échéant, à céder des titres sauf en période d'offre publique (cf. rapport de gestion, pages 70-71) ;
- 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 2023

Conformément à la mission que lui confèrent la Loi et les statuts de la Société, le Conseil de Surveillance a poursuivi pendant l'exercice 2023 le contrôle de la gestion du Directoire.

## ACTIVITÉ DU GROUPE

Dans un contexte de marché toujours marqué en France par l'inflation, la tension sur le pouvoir d'achat des consommateurs et une « guerre des prix » entre les enseignes de la grande distribution qui a accéléré le mouvement de concentration dans ce secteur, le Groupe enregistre en 2023, et pour la première fois depuis longtemps, hors période COVID-19, un repli de son activité (- 2,7 % PCC à 74,35 M€).

Malgré ce contexte complexe, il faut saluer la performance du Directoire, qui, grâce à une gestion particulièrement rigoureuse des coûts durant l'exercice, a su non seulement préserver la rentabilité du Groupe mais aussi la porter à un niveau historiquement haut, avec une marge opérationnelle en forte progression de 150 points de base à 22,1 %, permettant d'enregistrer un RAO de 16,41 M€ en 2023, en croissance de 4,2 %. Cette très bonne gestion permet d'afficher un bénéfice net par action historique de 0,55 € (hausse de 23,1 % par rapport à l'année précédente).

Cette rentabilité a généré un nouvel excédent net de trésorerie, s'élevant à 19,39 M€, en hausse de 0,34 M€ par rapport au 31/12/2022 et ce, avec un fort retour aux actionnaires de la Société par le versement d'un dividende élevé (7,99 M€) et un programme de rachat d'actions très soutenu en 2023 (2,15 M€).

Fin 2023, l'annonce par Casino, - client historique du Groupe -, en pleine restructuration financière et reprise par un consortium de nouveaux actionnaires, de la cession de la quasi-totalité de ses magasins hypermarchés et supermarchés est venu rendre la situation un peu plus complexe. Ce sujet a fait partie des points principaux d'attention du Conseil de Surveillance et de ses discussions en séance et continuera de l'être en 2024, le Groupe étant nécessairement impacté par cet événement.

Néanmoins le Conseil de Surveillance reste confiant dans la capacité du Groupe et du Directoire de s'adapter en s'appuyant sur ses atouts opérationnels, en particulier la diversité de ses activités et de ses clients, son savoir-faire ainsi que son positionnement unique sur le secteur de la grande distribution et des produits de grande consommation.

Par ailleurs il faut souligner la digitalisation forte de ses activités qui continue de progresser pour atteindre 69,3 % de la marge brute, soulignant s'il en était besoin, la pertinence de la politique de digitalisation du Groupe, engagée de longue date. Sur un marché de la promotion qui a retrouvé une bonne dynamique, la croissance du coupon de réduction dématérialisé dont bénéficie HighCo et le déploiement de sa solution de coupon de réduction mobile universel en magasin, en sont la parfaite illustration.

Le Groupe peut également s'appuyer sur une structure financière solide avec un endettement financier nul.

Le Conseil de Surveillance entend que le Directoire fait ses meilleurs efforts et dispose de certains leviers afin de conserver un bon niveau de rentabilité.

Enfin, le Conseil a relevé en 2023 et depuis le début de l'année, une montée en puissance de HighCo dans la mise en œuvre de ses engagements RSE. En particulier, avec la définition d'une nouvelle stratégie RSE qui a permis de définir le territoire d'engagement du Groupe : « Agir pour un marketing plus responsable ».

Le Groupe a par ailleurs poursuivi ses nombreuses actions sur les plans sociaux et sociétaux et a obtenu le renouvellement de sa notation « Gold » EcoVadis, cette note classant HighCo dans le top 5 % des entreprises les plus performantes en termes de RSE et d'achats responsables.

## Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Le Conseil de Surveillance, à travers l'action et le suivi de son Comité d'audit et RSE, reste bien sûr très attentif sur ces sujets.

Le Conseil de Surveillance renouvelle son soutien et sa confiance dans le Directoire ainsi que dans les équipes, afin de passer le cap plus difficile de 2024.

## ACTIVITÉ DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Après une année 2022 riche en évolutions, le Conseil de Surveillance n'a pas connu de changements notables en 2023.

En 2024, à la date du présent rapport, le seul changement intervenu est la désignation par WPP France Holdings de Mme Leïla Bouguerra, en tant que représentante permanente au Conseil de Surveillance de HighCo, en remplacement de Mme Cécile Lejeune. Mme Leïla Bouguerra dispose de compétences précieuses en matière financières au sein de groupes de communication.

La composition du Conseil reste conforme aux recommandations de Middlednext, avec deux membres indépendants, chacun étant Président d'un Comité du Conseil. Par ailleurs, au sein du Conseil, l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes ne dépasse pas deux.

Votre Conseil s'est réuni à six reprises en 2023, hors réunions des comités spécialisés. Les membres y ont participé de façon assidue.

Une partie importante de son activité en 2023 a été consacrée à la stratégie du Groupe, y compris RSE, à des projets essentiels à son développement, au suivi et à l'évolution de l'activité, et de Casino, ainsi qu'à l'examen des comptes et du budget, en s'appuyant sur les travaux du Comité d'audit et RSE.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise, que votre Conseil a adopté, vous expose plus en détail les travaux qu'il a réalisés en 2023, 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.

## RÉSOLUTIONS

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 2023 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 2023.

Nous vous invitons également à émettre un vote favorable aux autres résolutions qui vous sont proposées, parmi lesquelles le versement de dividendes, les résolutions relatives au « say on pay » ainsi que le renouvellement des mandats de Messieurs Richard Caillat et Cyril Tramon au Conseil de Surveillance.

Le 9 avril 2024.

Le Conseil de Surveillance