

HiPAY GROUP
Société Anonyme au capital de 54.504.715 euros
Siège social : 94 rue de Villiers 92300 Levallois-Perret
SIREN 810 246 421 - R.C.S. Nanterre

**RAPPORT SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION
DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Ce rapport est établi en application des dispositions de l'article L225-37-2 du code de commerce et est joint au rapport mentionné aux articles L225-100 et L225-102 destiné à rendre compte des résultats et de l'activité de la Société et du Groupe HiPay pendant l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Le présent rapport expose les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants mandataires sociaux de HiPay Group, applicables depuis le 1^{er} janvier 2017. Il a été établi par le Conseil d'administration du 16 décembre 2016, sur proposition du Comité des rémunérations en date du 15 décembre 2016.

I - Principes applicables à l'ensemble des dirigeants mandataires sociaux

Le Comité des rémunérations, composé des administrateurs indépendants, détermine la politique de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité des rémunérations s'est réuni le 15 décembre 2016 afin de déterminer les éléments de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2017.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux telle qu'elle figure dans le présent rapport est soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires, en application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce. Cette approbation est sollicitée dans le cadre d'une résolution spécifique à chaque dirigeant mandataire social (en l'espèce au Directeur Général, seul dirigeant mandataire social rémunéré pour l'exercice 2019). Le Conseil soumet également à l'assemblée générale ordinaire annuelle les éléments composant la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos à chacun des dirigeants mandataires sociaux. Il est précisé qu'à compter de l'exercice 2017, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du dirigeant concerné.

II - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs

Le Président du conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération ni de jetons de présence. Plus généralement, seuls les administrateurs indépendants perçoivent des jetons de présence.

III - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Comité de rémunérations propose au Conseil d'Administration les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en veillant à la cohérence des règles de détermination de ces rémunérations avec l'évaluation annuelle des performances individuelles des dirigeants du Groupe qu'il compare aux performance de l'entreprise. Il tient compte également de l'alignement des objectifs avec la stratégie à moyen terme et de l'intérêt des actionnaires.

Rémunération fixe

La rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe, et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable.

La rémunération brute annuelle fixe du Directeur Général a ainsi été fixée à 200.000 euros lors de sa nomination à sa fonction en date du 15 décembre 2016.

Rémunération variable

La rémunération brute annuelle variable du Directeur Général a été fixée à 50.000 euros en cas d'atteinte du budget à 100% pouvant atteindre 75.000 euros en cas de surperformance.

25% de la rémunération variable est fonction de critères qualitatifs qui ont été définis pour l'exercice 2017 par le comité des rémunérations qui s'est réuni le 15 décembre 2016.

75% de la rémunération variable est fonction des critères quantitatifs suivants : chiffre d'affaires net, flux d'affaires et EBITDA. Pour chaque KPI représentant chacun 25% de la rémunération variable, la grille est la suivante :

% d'atteinte < 80%	Absence de versement
80% < % d'atteinte < 100%	Versement à 50%
100% < % d'atteinte < 120%	Versement à 100%
% d'atteinte > 150%	Versement à 150%

Il est donc à noter que le bonus maximum serait donc de 68 750€ - avec la déclinaison suivante mais porté à 75 000€ en cas d'atteinte du KPI qualitatif et des trois critères quantitatifs à 150% :

- Pour les KPI quantitatifs: $(12\ 500€ \times 3 \times 150\%) = 56\ 250€$
- Pour le KPI qualitatif : 12 500€

Autres éléments de rémunération

Contrat de garantie perte d'emploi et retraite individuel

Les coûts liés à ces engagements pour la Société sont limités au règlement des primes d'assurance.

Véhicule de fonction

Le Directeur Général, comme les précédents dirigeants mandataires sociaux du Groupe, bénéficie d'un véhicule de fonction qui constitue un avantage en nature.

Le Conseil d'administration