

## **Réponse à la question écrite reçue par la Société**

### **Question**

La résolution n°5, portant la sur rémunération de Monsieur Paul HERMELIN, nous permet d'avoir un aperçu de sa lettre de rémunération. La structure de rémunération annuelle de Monsieur Paul HERMELIN, salarié de Capgemini, se compose donc d'une partie fixe (PF = 1.452.000 euros) représentant 60% du Salaire Annuel Théorique ou SAT et d'une partie variable (PVo = 968.000 euros à objectifs atteints) représentant 40% de son SAT.

La lecture attentive du document transmis montre que le montant définitif de cette partie variable est calculé selon la formule suivante : Partie Variable =  $0,5 * PVo * V1 + 0,5 * PVo * V2$  où V1 et V2 sont les résultantes de la mesure des objectifs fixés à votre salarié pour une part (V1) sur des critères quantitatifs et une part (V2) sur des critères qualitatifs. Le tout est assorti des standards du Groupe (Flex 70/130 sur V1 et V2, plafonnement de chaque coefficient à 200 %, ...).

Pour quelles raisons Monsieur Paul HERMELIN ne dispose pas de la même structure de lettre de rémunération que vous imposez aux salariés des entités de Capgemini (depuis quelques années) et de Sogeti (depuis 2014), à savoir :

Partie Variable =  $PVo * BPF * PCF$  où BPF (Business Performance Factor) représente un coefficient sur des critères quantitatifs liés aux résultats de l'entité (comme V1) et PCF (Personal Contribution Factor) représente un coefficient sur des critères qualitatifs (comme V2) ?

### **Réponse**

La politique de rémunération variable du Groupe varie selon les catégories avec :

- d'une part, le système de rémunération applicable aux 1 400 Vice Présidents du Groupe dont les modalités sont déterminées annuellement dans une note diffusée aux opérations pour l'ensemble de cette population et dont les caractéristiques sont décrites dans le Rapport Annuel en pages 59 et 60. Celles-ci comprennent en particulier une décomposition en deux parties (V1 et V2), l'application d'une formule d'accélération à la hausse et à la baisse, une variabilité entre 0 et 200% de la partie variable théorique et un calcul fondé sur des objectifs budgétaires quantitatifs et des objectifs personnels fixés en début d'année. C'est dans ce système de rémunération que s'inscrit la partie variable de M. Hermelin ;
- et d'autre part, la structure de rémunération des collaborateurs non-Vice Présidents qui ne fait pas l'objet d'une règle unique, la mise en œuvre de cette structure étant de la responsabilité des entités opérationnelles mais qui doit cependant reposer sur deux grands principes ;
  - une corrélation à la performance économique de l'entité opérationnelle de rattachement assurée par le BPF (Facteur de Performance Economique) ;
  - une corrélation à la performance individuelle dans le cadre du processus annuel d'évaluation applicable au sein du Groupe assurée par le PCF (Facteur de Performance Individuel).