

## **La rémunération de M. Paul Hermelin, Président-Directeur Général**

### **Application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du « SAY ON PAY » par Capgemini**

Le Conseil d'Administration de Cap Gemini S.A a décidé de la rémunération de M. Hermelin au titre de l'exercice 2013 en appliquant strictement les prescriptions du Code AFEP/MEDEF révisé en juin 2013 et les principes du « SAY ON PAY » qu'il s'agisse de la structure de la rémunération composée d'un fixe et d'un variable, de l'attribution d'instruments de capitaux ou du régime de retraite supplémentaire. En conformité avec la pratique historique du Groupe, le Président Directeur Général ne bénéficie ni d'indemnité de départ, ni d'une clause de non-concurrence, ni d'avantages en nature. Il a, en outre, renoncé à percevoir des jetons de présence depuis l'exercice 2009.

Le Comité Nominations et Rémunérations et le Conseil d'Administration se sont assurés de l'adéquation de la rémunération du Président Directeur Général au regard des pratiques du secteur au niveau international mais aussi de celles des entreprises françaises de taille comparable. Les usages en matière de publicité des rémunérations étant très différents selon les pays d'origine et les structures juridiques des concurrents, les sociétés du CAC 40 constituent le référentiel le plus pertinent. Il ressort de l'examen d'un rapport réalisé par un cabinet international sur les rémunérations des dirigeants des entreprises cotées que la rémunération globale de M. Hermelin se trouve proche de la médiane du CAC 40.

### **Rémunération au titre de 2013**

La rémunération totale de M. Hermelin due au titre de l'exercice 2013 a été fixée à 2 602 500 euros soit 107,5 % de la rémunération totale théorique. Elle est répartie en un montant fixe de 1 452 000 euros et une part variable de 1 150 900 euros.

Ainsi qu'il avait été indiqué lors de l'annonce des résultats de l'exercice 2012, le montant de la rémunération fixe de M. Hermelin avait été décidé par le Conseil du 20 février 2013 qui avait souhaité l'augmenter de 10 % du fait que cette part fixe n'avait pas connu d'évolution depuis 2008, et de l'élargissement du périmètre de responsabilités de M. Hermelin depuis cette date. Cette rémunération fixe est versée en douze mensualités égales représentant, comme pour les principaux managers du Groupe, 60 % de la rémunération théorique totale à objectifs atteints.

La part variable théorique représente 40 % de ce montant théorique total. Cette partie variable théorique est elle-même décomposée en deux parties : une V1 liée à des indicateurs de performance et aux résultats consolidés du Groupe et une V2 fonction d'objectifs individuels fixés par le Conseil d'Administration.

#### **V1 - Objectifs économiques et financiers**

Les objectifs économiques et financiers constitutifs de la V1 pour 2013 portaient sur le chiffre d'affaires, la marge opérationnelle, le résultat net avant impôts et le montant de free-cash flow sur la période avec des pondérations variant de 20 % à 30 % selon les indicateurs et des taux d'atteinte variant de 90 % à 123 %.

#### **V2 - Objectifs individuels**

Les objectifs individuels relèvent de deux catégories distinctes relatives à la gouvernance, d'une part, et à la performance, d'autre part. Chacun est subdivisé en trois sous-objectifs. Ils ont fait l'objet d'une appréciation globale fondée sur les éléments suivants :

Au titre de l'exercice du rôle de Président et de l'organisation de la gouvernance, le Conseil d'Administration a constaté quatre évolutions positives :

- le renforcement de la gouvernance opérationnelle avec un « Group Management Board » (« GMB ») de cinq membres sur lequel le Président Directeur Général s'appuie désormais pour la gestion opérationnelle du Groupe,

- la valorisation de la fonction de développement du capital humain et des ressources humaines qui a été assurée directement au deuxième semestre 2013 par le Président Directeur Général avant d'être confiée début janvier à un manager opérationnel devenu membre du GMB,
- l'organisation d'une évaluation indépendante du fonctionnement et de l'organisation du Conseil d'Administration permettant une mise en conformité de celui-ci avec les recommandations du code AFEP-MEDEF et les bonnes pratiques internationales,
- l'ouverture progressive du Conseil d'Administration à des personnalités aux profils complémentaires.

Au titre de la performance durable du Groupe, le Comité a souligné la réussite des opérations menées en cours d'année pour améliorer la structure financière du Groupe, telles que le remboursement anticipé de l'OCEANE et l'émission d'une ORNANE plébiscitée par le marché ainsi que le versement réalisé au premier semestre pour le financement du passif du fonds de pension britannique à hauteur de 235 millions d'euros. Il a également mesuré l'impact des interventions de M. Hermelin sur la qualité de la relation de long terme avec nos principaux clients et partenaires dont attestent la fréquence des visites clients et la présence à haut niveau des grands partenaires technologiques du Groupe aux Rencontres du Groupe à San Francisco. Il a, enfin, pris en compte les résultats du tableau de bord du suivi de la transformation stratégique du Groupe à horizon 2015, outil quantitatif reposant sur les indicateurs-clés de transformation approuvés par le Conseil d'Administration dans le cadre du plan à 3 ans et comportant un plan de marche annualisé

Au total, pour ces deux composantes de la part variable de la rémunération de M. Hermelin, le Conseil d'Administration a entériné la proposition du Comité qui a proposé un taux de réalisation de 119 %

\* \* \*

La rémunération totale de M. Hermelin se présente donc comme suit :

Nature de la rémunération	Montant théorique	Taux d'atteinte	Montant réel
Fixe	1 452 000 €	N/A	1 452 000 €
Variable	968 000 €	119 %	1 150 600 €
Total	2 420 000 €	107,5 %	2 602 500 €

\* \* \*

Il est rappelé, en outre, que le Conseil d'Administration du 20 février 2013, avait attribué 50 000 actions de performance à M. Hermelin, soit 4,1% du montant total alloué ce jour. Ces attributions sont soumises à des conditions de performance interne et externe adoptées par l'Assemblée Générale du 24 mai 2012. M. Hermelin sera, en outre, tenu de conserver les actions définitivement acquises jusqu'à la cessation de son mandat social.

#### Rémunération 2014

Compte tenu de la réévaluation de la rémunération de M. Hermelin décidée en 2013, le Comité – en conformité avec les recommandations du code AFEP-MEDEF - a considéré qu'il n'y avait pas lieu à une augmentation de sa rémunération théorique en 2014. Le Conseil d'Administration a suivi en ce sens le Comité et en a informé M. Hermelin qui l'a accepté.

Le Document de Référence portant sur l'exercice 2013 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de présentation de la résolution relative à la rémunération du dirigeant mandataire social qui sera soumise à l'Assemblée Générale des actionnaires du 7 mai 2014 comporteront des éléments de présentation détaillée de la politique de rémunération du Groupe et de la détermination de la rémunération de M. Hermelin au titre de 2013.

o O o