

Le Conseil d'Administration du Groupe Cap Gemini a fixé la rémunération de son PDG Paul Hermelin au titre de l'exercice 2015

Application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du « SAY ON PAY »

Le Conseil d'Administration de Cap Gemini a décidé de la rémunération de son PDG M. Paul Hermelin au titre de l'exercice 2015, en respectant strictement les prescriptions du Code AFEP/MEDEF et les règles 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 de clause de non-concurrence, ni d'avantages en nature. M Paul Hermelin, en outre, a renoncé à percevoir des jetons de présence depuis l'exercice 2009.

Le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration ont fixé cette rémunération au regard des pratiques du secteur du conseil et des services en technologie, tant au niveau national qu'international. Les usages des entreprises françaises comparables en termes d'effectifs, de chiffre d'affaire, de rentabilité, d'internationalisation des activités et du type d'actionnariat ont également été pris en compte. Les dispositions en matière de publicité et de structures des rémunérations étant très différentes selon les pays et la nature des concurrents (sociétés cotées, sociétés contrôlées ou «partnerships»), les entreprises du CAC 40 constituent en conséquence le référentiel public le plus pertinent.

Rémunération 2015 dans la médiane du CAC 40

Sur la base de ces différents éléments, le Conseil d'Administration a arrêté la rémunération totale de M. Paul Hermelin (qui exerce la fonction de Directeur Général depuis plus de treize ans) due au titre de l'exercice 2015 à 2 561 479 euros soit 105,8% de la rémunération totale théorique. Elle se décompose en un montant fixe de 1 452 000 euros et en une part variable de 1 109 479 euros.

Cette rémunération s'inscrit dans la médiane du CAC 40.

Le montant de la rémunération fixe de M. Paul Hermelin reste inchangé depuis 2013. Ce fixe est versé 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 donc 40 % du montant théorique total. Cette partie variable comprend deux parties : une première « dite V1 », liée aux résultats consolidés du Groupe et une seconde, « dite V2 », fonction de la réalisation d'objectifs individuels établis par le Conseil d'Administration. La mesure de cette V2 est soit quantifiée soit basée sur des résultats mesurables.

V1 - Objectifs économiques et financiers

Les objectifs économiques et financiers constitutifs de la V1 pour 2015 portaient sur la réalisation audité du chiffre d'affaires, de la marge opérationnelle, du résultat net avant impôts et du montant de free-cash flow, par rapport aux données budgétées correspondantes adoptées par le Conseil en début d'exercice. Ces objectifs avaient des pondérations de 20 % ou 30 %, et des taux de réalisation variant de 97% à 112%, pour un résultat pondéré de 104%. Après application de la formule qui amplifie les écarts éventuels de la performance économique à la hausse comme à la baisse, le multiple applicable à la V1 théorique ressort à 113,2%.

V2 - Objectifs individuels

Les objectifs individuels relevaient de quatre priorités distinctes :

- Les acquisitions
- L'industrialisation
- Le renforcement de la culture client
- Le développement des talents

Chaque partie a fait l'objet d'un examen approfondi, suivi d'une appréciation globale portant sur l'ensemble de ces objectifs.

Au titre **des acquisitions**, le Conseil d'Administration a souligné le succès de l'acquisition d'iGate, réalisée dans des délais très courts ainsi que la mise en œuvre de la fusion opérationnelle dès le 1^{er} janvier 2016. Cette acquisition, la plus importante réalisée par le Groupe depuis 15 ans, en pleine conformité avec la stratégie du Groupe, lui permet de se renforcer tant sur le marché nord américain qu'en Inde et d'acquérir de nouveaux clients prestigieux.

Au titre de **l'industrialisation**, le Conseil a retenu l'évolution favorable d'indicateurs clés de profitabilité et de productivité (taux de marge sur projet, taux de marge brute et coûts de production en pourcentage du chiffre d'affaires) et la mise en place en 2016 de structures d'automatisation.

Au titre du **renforcement de la culture client** le Conseil a constaté la mutation vers un nouveau mode de suivi de nos projets commerciaux. Il a constaté par ailleurs l'impact sur la croissance du chiffre d'affaire du programme de suivi des comptes stratégiques, cette dernière étant de plus de 5pts supérieure à celle des autres clients

Enfin, en ce qui concerne le **développement des talents**, le Conseil a relevé pour le grade « Vice-President », la hausse du nombre de promotions et l'amélioration continue du pourcentage de femmes promues à ce grade. S'il a souligné une meilleure gestion sélective des talents clefs du Groupe, il a cependant constaté que la mobilité inter unités reste pour sa part en deça des attentes du Conseil.

Au total, pour ces deux composantes de la part variable de la rémunération de M. Paul Hermelin, le Conseil d'Administration a entériné la proposition du Comité des Rémunérations qui a proposé un taux de réalisation de la partie variable de 114,6% avec 113,2% sur la V1 et 116% sur la V2.

* * *

Pour 2015, la rémunération de M. Paul Hermelin se décompose donc comme suit :

Nature de la rémunération	Rappel montant réel 2014	Montant théorique	Taux d'atteinte	Montant réel 2015
Fixe	1 452 000 €	1 452 000€	N/A	1 452 000€
<i>Variable V1</i>	<i>587 852 €</i>	<i>484 000€</i>	<i>113,23%</i>	<i>584 039€</i>
<i>Variable V2</i>	<i>580 800 €</i>	<i>484 000€</i>	<i>116,00%</i>	<i>561 440€</i>
Variable total	1 168 652 €	968 000€	114,61%	1 109 479€
Total	2 620 652 €	2 420 000€	105,85%	2 561 479€

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du 29 juillet 2015, avait attribué 40 000 actions de performance à M. Paul Hermelin, soit 3,7% du montant total alloué en 2015. Cette attribution est soumise à des conditions de performance interne et externe adoptées par l'Assemblée Générale du 6 mai 2015. M. Paul Hermelin sera, en outre, tenu de conserver un tiers des actions définitivement acquises jusqu'à la cessation de son mandat social.

Le Document de Référence portant sur l'exercice 2015 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 18 mai 2016, comporteront les éléments de présentation détaillée relatifs à la détermination de la rémunération de M. Paul Hermelin au titre de 2015.

* * *

Rémunération 2016

Compte tenu de la réévaluation de la rémunération de M. Paul Hermelin décidée en 2013, le Comité des Rémunérations – 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 2016. Le Conseil d'Administration a suivi l'avis du Comité et en a informé M. Paul Hermelin qui l'a accepté.

* * *