

## **La rémunération 2014 de M. Paul Hermelin, Président-Directeur Général**

### **Continuité dans l'application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du « SAY ON PAY » par Cap Gemini**

Le Conseil d'Administration de Cap Gemini a décidé de la rémunération de M. Hermelin au titre de l'exercice 2014, en appliquant 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. Hermelin, en outre, a renoncé à percevoir des jetons de présence depuis l'exercice 2009. Il a annoncé au Conseil du 18 février 2015, sa décision de renoncer, à compter de cette date, à son contrat de travail conformément à l'engagement qu'il avait pris l'an passé.

Le Comité des 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 des technologies au niveau national ou 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 et la rémunération globale de M. Hermelin, Directeur Général en poste depuis plus de treize ans, se trouve proche de la médiane du CAC 40.

Sur la base de ces différents éléments, le Conseil a fixé la rémunération 2014 de Paul Hermelin comme précisé ci après.

### **Rémunération au titre de 2014**

La rémunération totale de M. Hermelin due au titre de l'exercice 2014 a été fixée à 2 620 652 euros soit 108,3% de la rémunération totale théorique. Elle se compose d'un montant fixe de 1 452 000 euros et d'une part variable de 1 168 652 euros.

Ainsi qu'il avait été indiqué lors de l'annonce des résultats de l'exercice 2013, le montant de la rémunération fixe de M. Hermelin décidé par le Conseil du 19 février 2014 était resté inchangée après l'augmentation de 10 % décidée au titre de l'année 2013 compte tenu de l'élargissement du périmètre de responsabilités de M. Hermelin. 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 donc 40 % du montant théorique total. Cette partie variable théorique est elle-même décomposée en deux parties : une première partie dite V1, liée aux résultats consolidés du Groupe et une seconde partie, dite V2, fonction de la réalisation d'objectifs individuels arrêtés par le Conseil d'Administration et dont la mesure est soit quantifiée, soit basée sur des résultats mesurables.

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

Les objectifs économiques et financiers constitutifs de la V1 pour 2014 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 sur la période, par rapport aux données budgétées correspondantes arrêtées par le Conseil en début de période. Ces objectifs ont des pondérations de 20 % ou 30 %, et des taux de réalisation variant de 100 % à 121.5 %, pour un résultat pondéré de 106.4%, qui après application de la formule qui amplifie les écarts éventuels de la performance économique à la hausse comme à la baisse, donne un multiple applicable à la V1 théorique de 121,5%.

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

Les objectifs individuels relèvent de trois catégories distinctes relatives à des réalisations dans les domaines de la gouvernance, des indicateurs caractéristiques de la croissance profitable du Groupe

et au renforcement des dirigeants du Groupe et de ses talents. Chaque partie a fait l'objet d'une analyse détaillée, suivie d'une appréciation globale portant sur l'ensemble de ces objectifs.

Au titre de la **gouvernance**, le Conseil d'Administration a constaté les évolutions positives suivantes, liées à la mise en œuvre par le Président des décisions du Conseil consécutives à l'auto-évaluation de son fonctionnement réalisée à la fin de l'année 2013:

- la nomination d'un Administrateur Référent;
- une nouvelle répartition des tâches entre les Comités;
- la féminisation et le rajeunissement du Conseil;
- l'invitation permanente faite au Secrétaire du Comité de Groupe Européen, qui l'a accepté, de participer au Conseil et au Comité des Rémunérations.

Au titre de la **croissance profitable du Groupe**, le Conseil a souligné :

- les résultats du tableau de bord du suivi de la transformation stratégique du Groupe à horizon 2015, outil quantitatif reposant sur 9 indicateurs-clés (évolution du portefeuille d'offres, industrialisation et levier de l'offshore, innovation) approuvés par le Conseil d'Administration dans le cadre du plan à 3 ans et comportant des objectifs annuels dont les réalisations ont été également conformes au budget validé par le Conseil début 2014;
- la qualité des résultats et le fait que tous les indicateurs donnés au marché en début d'exercice ont été atteints ou dépassés;
- la poursuite de l'optimisation de la structure financière du bilan;
- la réussite du troisième plan d'actionnariat salarié.

Enfin, en ce qui concerne la **gestion des talents**, le Conseil a relevé pour les « Vice-President », d'une part le niveau record d'embauches de candidats externes, et d'autre part, la hausse du nombre de promotions, en particulier de candidates féminines. Enfin le Conseil a également relevé le recrutement d'une « Group Head of Talent Management ».

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 des Rémunérations qui a proposé un taux de réalisation de la partie variable de 120.7 % avec 121,5% sur la V1 et 120% sur la V2.

\* \* \*

Pour 2014, la rémunération de M. Hermelin se décompose donc comme suit :

Nature de la rémunération	Rappel montant réel 2013	Montant théorique	Taux d'atteinte	Montant réel 2014
<b>Fixe</b>	<b>1 452 000€</b>	<b>1 452 000 €</b>	<b>N/A</b>	<b>1 452 000 €</b>
<i>Variable V1</i>		<i>484 000 €</i>	<i>121.46%</i>	<i>587 852 €</i>
<i>Variable V2</i>		<i>484 000 €</i>	<i>120.00%</i>	<i>580 800 €</i>
<b>Variable total</b>	<b>1 150 900€</b>	<b>968 000 €</b>	<b>120.73%</b>	<b>1 168 652 €</b>
<b>Total</b>	<b>2 602 900€</b>	<b>2 420 000 €</b>	<b>108.29 %</b>	<b>2 620 652 €</b>

Il est rappelé, en outre, que le Conseil d'Administration du 30 juillet 2014, avait attribué 50 000 actions de performance à M. Hermelin, soit 3,6% du montant total alloué dans le cadre de cette résolution. Ces attributions sont soumises à des conditions de performance interne et externe adoptées par l'Assemblée Générale du 24 mai 2013. M. 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 2014 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 6 mai 2015, comporteront des éléments de présentation détaillée relatifs à la détermination de la rémunération de M. Hermelin au titre de 2014.

\* \* \*

## Rémunération 2015

Compte tenu de la réévaluation de la rémunération de M. 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 2015. Le Conseil d'Administration a suivi en ce sens le Comité et en a informé M. Hermelin qui l'a accepté.

o o o