

Le Conseil d'Administration de Capgemini a fixé la rémunération des directeurs généraux délégués dans le cadre de leur prise de mandat avec effet à compter du 1^{er} janvier 2018

(Communication publiée en application des recommandations issues du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce)

Le Conseil d'Administration du 6 décembre 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations, a fixé les éléments de rémunération de Messieurs Thierry Delaporte et Aiman Ezzat dont les mandats respectifs prendront effet au 1^{er} janvier 2018 et dont les contrats de travail seront suspendus pour la durée de leur mandat.

Les éléments de rémunération ainsi principalement fixés sur la base des pratiques existantes seront revus dans le cadre de l'adoption par le Conseil d'Administration de la politique de rémunération des Directeurs Généraux Délégués applicable à l'exercice 2018 qui sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale devant se prononcer sur les comptes clos au 31 décembre 2017.

Rémunération de Monsieur Thierry Delaporte

Partie fixe

La partie fixe de la rémunération annuelle de Monsieur Thierry Delaporte est fixée à un montant brut de 885 000 euros représentant 60% de la rémunération théorique totale à objectifs atteints.

Partie variable

Le Conseil d'Administration a décidé que Monsieur Thierry Delaporte bénéficiera d'une rémunération variable annuelle composée d'une partie variable V1 liée des indicateurs de performance et aux résultats consolidés du Groupe et d'une partie variable V2 fonction de la réalisation d'objectifs individuels.

Cette rémunération variable annuelle sera égale à 40% de la rémunération théorique totale à objectifs atteints. Chacune des parties variables V1 et V2 pourra varier entre 0% et un plafond situé à 200% de son montant théorique. Par ailleurs la performance pondérée des indicateurs financiers de la partie variable V1 variera en 2018 en fonction de la formule suivante :

- le montant de la V1 est égal à zéro si la performance pondérée des indicateurs financiers est inférieure ou égale à 75% ;
- le montant de la V1 est égal au maximum au double du montant théorique si la performance pondérée est supérieure ou égale à 125%,

la variation étant linéaire entre ces deux bornes.

Les modalités de calcul et les objectifs de cette part variable de la rémunération, seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration sur la proposition du Comité des Rémunérations. Le Conseil d'Administration a décidé que les modalités de calcul, les indicateurs de performance internes à la Société entrant dans le calcul de la V1 et le niveau de pondération associé à chaque indicateur ainsi que les objectifs individuels de la V2 pour Monsieur Thierry Delaporte au titre de l'exercice 2018 seront fixés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, lors de la réunion au cours de laquelle les résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2017 seront arrêtés.

Plan d'épargne longue

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé que Monsieur Thierry Delaporte continue à être éligible au dispositif d'épargne longue dont il bénéficiait en sa qualité de membre du Comité Exécutif du Groupe. Ce plan se caractérise par le versement d'une allocation annuelle dont la moitié au moins est versée à un organisme tiers dans le cadre d'un contrat d'assurance de retraite supplémentaire à adhésion facultative (Article 82), le reste de l'allocation numéraire étant conservé par l'intéressé compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. Cette allocation se ferait dans les conditions suivantes :

- l'allocation est subordonnée à la réalisation de conditions de performance dont les objectifs sont fixés dans les mêmes conditions que pour la détermination de la partie variable V1 de la rémunération variable annuelle ;
- le montant de l'allocation à objectifs atteints est égal à 40% de la partie fixe composant la rémunération annuelle ; il variera en fonction de la performance pondérée des indicateurs financiers utilisée pour la V1 ;
- le versement de l'allocation au titre de l'année N, subordonné à la réalisation des conditions de performance pour l'année N, est différé comme suit :
 - 50% du montant calculé serait versé en année N+1 ;
 - 50% du montant calculé serait versé en année N+2, sous réserve de la présence du Directeur Général Délégué dans le Groupe au 30 juin de l'année N+2.

Les modalités de calcul et les objectifs liés à cette allocation seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration sur la proposition du Comité des Rémunérations. Le Conseil d'Administration a décidé que les modalités de calcul, les indicateurs de performance internes à la Société entrant dans le calcul de la V1 et le niveau de pondération associé à chaque indicateur au titre de l'exercice 2018 seront fixés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, lors de la réunion au cours de laquelle les résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2017 seront arrêtés.

Autres éléments

Outre les éléments précités, la structure de la rémunération de Monsieur Thierry Delaporte se composera également de l'attribution d'instruments de capitaux, uniquement sous condition de performance et à son option, d'une voiture de fonction.

Rémunération de Monsieur Aiman Ezzat

Partie fixe

La partie fixe de la rémunération annuelle de Monsieur Aiman Ezzat est fixée à un montant brut de 936 000 euros représentant 60% de la rémunération théorique totale à objectifs atteints.

Partie variable

Le Conseil d'Administration a décidé que Monsieur Aiman Ezzat bénéficiera d'une rémunération variable annuelle composée d'une partie variable V1 liée des indicateurs de performance et aux résultats consolidés du Groupe et d'une partie variable V2 fonction de la réalisation d'objectifs individuels.

Cette rémunération variable annuelle sera égale à 40% de la rémunération théorique totale à objectifs atteints. Chacune des parties variables V1 et V2 pourra varier entre 0% et un plafond situé à 200% de son montant théorique. Par ailleurs la performance pondérée des indicateurs financiers de la partie variable V1 variera en 2018 en fonction de la formule suivante :

- le montant de la V1 est égal à zéro si la performance pondérée des indicateurs financiers est inférieure ou égale à 75% ;
- le montant de la V1 est égal au maximum au double du montant théorique si la performance pondérée est supérieure ou égale à 125%,

la variation étant linéaire entre ces deux bornes.

Les modalités de calcul et les objectifs de cette part variable de la rémunération, seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration sur la proposition du Comité des Rémunérations. Le Conseil d'Administration a décidé que les modalités de calcul, les indicateurs de performance internes à la Société entrant dans le calcul de la V1 et le niveau de pondération associé à chaque indicateur ainsi que les objectifs individuels de la V2 pour Monsieur Aiman Ezzat au titre de l'exercice 2018 seront fixés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, lors de la réunion au cours de laquelle les résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2017 seront arrêtés.

Plan d'épargne longue

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé que Monsieur Aiman Ezzat continue à être éligible au dispositif d'épargne longue dont il bénéficiait en sa qualité de membre du Comité Exécutif du Groupe. Ce plan se caractérise par le versement d'une allocation annuelle dont la moitié au moins est versée à un organisme tiers dans le cadre d'un contrat d'assurance de retraite supplémentaire à adhésion facultative (Article 82), le reste de l'allocation numéraire étant conservé par l'intéressé compte tenu de la fiscalisation immédiate à l'entrée de ce dispositif. Cette allocation se ferait dans les conditions suivantes :

- l'allocation est subordonnée à la réalisation de conditions de performance dont les objectifs sont fixés dans les mêmes conditions que pour la détermination de la partie variable V1 de la rémunération variable annuelle ;
- le montant de l'allocation à objectifs atteints est égal à 40% de la partie fixe composant la rémunération annuelle ; il variera en fonction de la performance pondérée des indicateurs financiers utilisée pour la V1 ;
- le versement de l'allocation au titre de l'année N, subordonné à la réalisation des conditions de performance pour l'année N, est différé comme suit :
 - 50% du montant calculé serait versé en année N+1 ;
 - 50% du montant calculé serait versé en année N+2, sous réserve de la présence du Directeur Général Délégué dans le Groupe au 30 juin de l'année N+2.

Les modalités de calcul et les objectifs liés à cette allocation seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration sur la proposition du Comité des Rémunérations. Le Conseil d'Administration a décidé que les modalités de calcul, les indicateurs de performance internes à la Société entrant dans le calcul de la V1 et le niveau de pondération associé à chaque indicateur au titre de l'exercice 2018 seront fixés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, lors de la réunion au cours de laquelle les résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2017 seront arrêtés.

Autres éléments

Outre les éléments précités, la structure de la rémunération de Monsieur Aiman Ezzat se composera également de l'attribution d'instruments de capitaux, uniquement sous condition de performance et à son option, d'une voiture de fonction.

Indemnité de départ en cas de cessation des fonctions de directeur général délégué

Le Conseil d'Administration du 6 décembre, sur proposition du Comité des Rémunérations a par ailleurs autorisé, sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale de la politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués et du renouvellement de leur mandat à l'issue de la prochaine assemblée générale, le principe d'une indemnité de départ qui serait octroyée à chacun des directeurs généraux délégués en cas de cessation de leur mandat.

Cette indemnité de départ ne sera pas due en cas de départ du directeur général délégué de la Société à son initiative, de changement de ses fonctions à l'intérieur du Groupe, de possibilité pour le directeur général délégué concerné de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite, ou en cas de faute grave ou lourde.

Le montant cumulé (i) de l'indemnité de départ effectivement versée, (ii) de toute indemnité conventionnelle effectivement versée au titre de la rupture du contrat de travail et (iii) de toute indemnité pour laquelle il existe un engagement définitif de versement en contrepartie de l'engagement de non concurrence ne pourra excéder un montant maximum égal à deux fois la rémunération annuelle théorique (fixe plus variable) applicable à la date de cessation des fonctions.

L'indemnité de départ sera fonction du pourcentage de réalisation de la performance pondérée des indicateurs financiers applicable au Directeur Général Délégué au titre de sa partie variable V1 observée annuellement au cours des trois derniers exercices sociaux révolus précédant la cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué selon une pondération de 40% pour l'exercice précédant la cessation des fonctions et de 30% pour chacun des deux autres exercices. La partie variable V1 de la rémunération variable étant soumise à des critères de performance selon les modalités décrites ci-avant, l'indemnité de départ sera dès lors subordonnée à la réalisation de ces mêmes conditions de performance.

Il appartiendra au Conseil d'Administration de constater la réalisation de ces critères de performance.

En application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, les engagements pris par le Conseil d'Administration à l'égard de Messieurs Thierry Delaporte et Aiman Ezzat au titre de l'indemnité de départ seront soumis à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires de la Société.

Engagements de non concurrence

Sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués et du renouvellement de leur mandat à l'issue de la prochaine assemblée générale, les directeurs généraux délégués bénéficieront, en contrepartie du respect d'une obligation de non concurrence d'une durée de douze mois à compter de la cessation de leur contrat de travail consécutif à la cessation de leur mandat de directeur général délégué, d'une indemnité égale à la moitié de la rémunération brute (fixe plus variable) théorique à objectifs atteints applicable à la date de cessation des fonctions de directeur général délégué. Le Conseil d'Administration pourrait décider de libérer les

directeurs généraux délégués de leur obligation de non-concurrence et corrélativement, renoncer au versement de l'indemnité de non-concurrence.

En application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, les engagements pris par le Conseil d'Administration à l'égard de Messieurs Thierry Delaporte et Aiman Ezzat au titre de la clause de non-concurrence seront soumis à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires de la Société.