

**REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE ETHIQUE ET GOUVERNANCE****1. DISPOSITIONS GENERALES**

Le Comité Ethique et Gouvernance (« CEG ») a été créé par décision du Conseil d'Administration le 26 juillet 2006 avec pour mission générale de concourir efficacement au bon fonctionnement du Conseil et pour cela, d'étudier dans le détail certaines questions relevant de son domaine de compétence, de faire périodiquement au Conseil un compte rendu détaillé de l'avancement de ses travaux et de soumettre un avis et/ou des recommandations à ce Conseil le jour où celui-ci débattera de ces questions et arrêtera ses décisions.

Suite aux conclusions du rapport d'évaluation des travaux du Conseil effectué en 2013, le Conseil d'Administration a décidé de concentrer le Comité des Nominations et Rémunérations sur les questions de rémunération, de le rebaptiser en conséquence « Comité des Rémunérations » (« CR ») et de confier ses attributions dans le domaine des Nominations au Comité Ethique et Gouvernance. Le Comité Ethique et Gouvernance a revu en conséquence le Règlement Intérieur du Comité et a proposé des modifications au Conseil d'Administration du 8 octobre 2014, puis au Conseil du 17 juin 2015, qui les a approuvées.

Les règles générales concernant la composition, les attributions et les fonctions des Comités du Conseil sont prévues au Chapitre 6 du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration auquel renvoie le présent Règlement.

Le présent Règlement Intérieur du Comité ainsi que toute modification ultérieure que le Comité pourrait proposer doivent être soumis au Conseil d'Administration et recevoir son approbation.

**2. PRESIDENCE ET COMPOSITION**

Lorsque les fonctions de Président et de Directeur Général sont exercées par la même personne, le Président du Comité Ethique et Gouvernance est alors nommé Administrateur Référent; ses missions sont définies dans le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.

Le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du CEG.

**3. ETHIQUE**

Le Groupe Capgemini a adopté depuis le milieu des années 70 un ensemble de 7 valeurs indissociables (l'honnêteté, l'audace, la confiance faite aux collaborateurs, la liberté de jugement et d'action, la solidarité, la simplicité, le plaisir pris à exercer ses fonctions) et il s'attache à les respecter et à les faire respecter.

Le Comité a pour première mission de s'assurer de la conformité et des résultats des actions mises en œuvre pour garantir la promotion et le respect de ces valeurs, et notamment :

- la stricte application des principes éthiques du Groupe en matière commerciale et contractuelle ;
- les pratiques relatives à la gestion des collaborateurs (respect des principes d'égalité des chances et de la diversité, reconnaissance des mérites, sanction des erreurs ayant eu de graves conséquences pour l'entreprise ou pour ses clients, etc.) ;
- la conformité des partenariats commerciaux et des alliances aux valeurs d'honnêteté et de liberté de jugement afin de pouvoir garantir la totale indépendance du Groupe ;
- l'application de règles prudentielles s'agissant des relations avec les actionnaires et avec le marché, et de l'information qui leur est fournie.

Une fois par an au moins, le Comité auditionne d'une part le Directeur de l'audit interne et d'autre part le "Group Ethics and Compliance Officer" qui sont tenus l'un et l'autre de lui remettre à cet effet un rapport spécial au plus tard une semaine avant la réunion.

#### **4. GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE**

Le Comité vérifie l'application dans le Groupe Capgemini des règles de bonne gouvernance ("corporate governance") et propose au Conseil des initiatives destinées à garantir l'excellence de ses pratiques et à les mettre en valeur auprès de ses actionnaires et des marchés financiers. A cet effet, et sans que cette liste soit limitative :

- il examine l'adéquation de ses pratiques aux dernières réglementations publiées et aux recommandations émises par l'A.M.F, l'AFEP ou le MEDEF ;
- il instruit et recommande au Conseil les modifications à apporter éventuellement aux statuts de la Société, aux Règlement Intérieur du Conseil d'Administration et des Comités et à la gouvernance du Groupe ;
- il prépare la revue annuelle par le Conseil de l'indépendance des administrateurs ;
- il porte à l'attention du Président et du Conseil d'Administration les éventuelles situations de conflit d'intérêt entre un administrateur et la Société ou son Groupe et entre administrateurs qu'il aurait identifiées ; ces derniers le tiennent informé des affaires entre la Société et les sociétés ou structures avec lesquelles ils sont liés ainsi que des propositions de mandats dont ils font l'objet pour s'assurer de leur compatibilité avec les mandats et fonctions exercés au sein de la Société ;
- il pilote l'évaluation annuelle ainsi que l'évaluation triennale externe de l'organisation et du fonctionnement du Conseil.

#### **5. NOMINATIONS**

##### **5.1 Nomination des administrateurs**

Lorsqu'un ou plusieurs sièges d'administrateurs viennent à être vacants ou plus généralement lorsque le Conseil a exprimé le vœu d'élargir ou de modifier sa composition, le CEG formalise et hiérarchise les critères de sélection des personnes susceptibles de devenir administrateur de la Société au vu de l'équilibre souhaitable de la composition du Conseil au regard de l'évolution de l'actionnariat de la société, de la diversité des expériences professionnelles, des nationalités et des genres, procède aux recherches et aux vérifications nécessaires et enfin propose au Conseil une liste de candidats ou candidates répondant à ces critères.

##### **5.2 Nomination et plans de succession des dirigeants mandataires sociaux**

Le CEG prépare les travaux et délibérations du Conseil d'Administration s'agissant de la nomination par celui-ci des dirigeants mandataires sociaux.

A cet effet, le CEG établit et met à jour un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux : Président Directeur Général ou Directeur Général, Directeurs Généraux Délégués. Il procède à l'examen des « réservoirs » de talents du Groupe, susceptibles de devenir dirigeant mandataire social, en particulier parmi les membres du Comité Exécutif. A ce titre, le Comité est informé des performances annuelles de ces derniers et des évolutions les concernant.

Le Comité rencontre et évalue les principaux talents du Groupe, sans intervenir sur leur rémunération, domaine de la compétence essentielle du Comité des Rémunérations.

### **5.3 Consultation sur les nominations au GMB et au Comité Exécutif**

Le CEG ou, en cas d'urgence, son Président, doit être consulté préalablement à toute nomination au Comité Exécutif ou au Group Management Board « GMB ». Dans la mesure où certains postes de direction dans le Groupe impliquent une appartenance automatique à cet organe de direction, le CEG sera consulté préalablement à la nomination à de tels postes. Il formule des opinions sur ces nominations auprès du Directeur Général et en informe le Conseil d'Administration.

## **6. REGLES DE FONCTIONNEMENT**

Les réunions du Comité se tiennent au siège social de CAPGEMINI SE (ou en tout autre lieu proposé et accepté à l'unanimité) et sur un ordre du jour arrêté par son Président, étant admis que chacun des administrateurs membres de ce Comité peut demander au début de la réunion l'inscription à l'ordre du jour de points complémentaires à ceux qui y figurent déjà.

Le Président du Comité nomme un secrétaire du Comité chargé de préparer ses délibérations et d'en établir le compte-rendu. Celui-ci est tenu à la disposition des membres du Conseil d'Administration.

Le Comité délègue à son Président le soin de rendre compte de ses réflexions et/ou de ses recommandations au Conseil d'Administration chaque fois qu'il l'estime opportun ou nécessaire et au moins une fois l'an.

o 0 o