

**REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE DES REMUNERATIONS****1. DISPOSITIONS GENERALES**

Le Comité Nominations et Rémunérations (« CNR ») a été créé par décision du Conseil d'Administration le 23 mai 2000 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 CNR sur les questions de rémunérations, 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 des Rémunérations 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. MISSIONS****2.1 Rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

Le CR fait chaque année des propositions au Conseil d'Administration sur les rémunérations fixes et variables de chacun des dirigeants mandataires sociaux de la Société.

Pour chaque dirigeant mandataire social dont la rémunération comporte une partie variable, le CR propose au Conseil d'Administration une liste détaillée d'objectifs individuels (quantitatifs et qualitatifs) qui permettra une évaluation de leur performance et le calcul de la (des) composante(s) de leur rémunération variable. Le Conseil d'Administration délibère avant la fin de l'exercice en cours sur ces objectifs individuels pour l'exercice suivant.

Au vu des résultats de l'exercice écoulé, le Conseil émet une opinion sur la mesure dans laquelle chaque dirigeant mandataire social a rempli ses objectifs et sur le montant de la (des) composante(s) de rémunération variable en résultant.

Le CR revoit l'information soumise aux actionnaires relative au vote sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société.

En cas de nomination ou de départ d'un dirigeant mandataire social, le CR est consulté sur les conditions financières de cette nomination ou de ce départ.

## **2.2 Politiques de rémunération**

Le CR doit être informé des politiques de rémunération suivies par les sociétés du Groupe Capgemini dans la gestion des cadres dirigeants et l'application de ces politiques au regard de la stratégie à moyen et long terme du Groupe présentée au Conseil d'Administration. Ces rémunérations peuvent être directes ou indirectes et doivent comporter des éléments fixes et variables de court ou de long terme.

Cela couvre en particulier :

- la rémunération (directe et indirecte, fixe et variable) des dirigeants ;
- l'attribution d'instruments de motivation à long terme liés au capital de la Société, notamment d'actions sous condition de performance ;
- les plans de retraite ;

Le CR est aussi informé annuellement de la rémunération fixe et variable des membres du Comité Exécutif.

Dans tous les cas, il fonde ses observations éventuelles sur l'analyse des rémunérations dans les sociétés du Groupe, sur les performances individuelles et collectives atteintes pendant l'exercice, et sur des données de marché fournies par des consultants externes spécialisés.

Le CR peut conduire ou diligenter des analyses ou des enquêtes susceptibles de l'aider à mener à bien sa mission sur ces sujets. Il peut également se faire communiquer les conclusions des rapports d'audit interne relatifs à la gestion des cadres (salaires, rémunérations variables, frais, avances, avantages en nature,...) ou demander que la revue de points particuliers relatifs à sa mission telle que définie ci-dessus soit incluse dans le programme annuel d'audit interne.

## **3. REGLES DE FONCTIONNEMENT**

Les séances du CR se tiennent au siège du Groupe mais peuvent se tenir en un autre lieu si tous les membres du Comité en ont ainsi convenu.

Le Comité se réunit sur convocation de son Président au moins deux fois par an :

- une fois au cours du dernier trimestre de chaque exercice (N) pour proposer au Conseil d'Administration les objectifs des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice suivant (N+1), conformément au paragraphe 2 du chapitre 2.1 ci-dessus et,
- au moins une fois au début de N+1 pour préparer l'évaluation par le Conseil des performances de l'exercice écoulé (N) et l'information soumise aux actionnaires relative au vote sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux selon la formule dite de « Say on Pay ».

Le Comité s'adjoint les dirigeants mandataires sociaux lorsqu'il examine les politiques de rémunération des principaux dirigeants non mandataires sociaux.

Le Président du Comité fixe l'ordre du jour de chaque séance. Les membres peuvent soumettre avant ou pendant la séance des sujets à y ajouter.

S'il le juge utile ou nécessaire, le Président peut décider d'inviter toute personne de son choix à toute séance du Comité.

Le Président désigne un Secrétaire (non nécessairement membre du Comité) qui rédige le procès-verbal de chaque séance, procès-verbal qui est revu par le Comité avant la séance suivante.

Le Comité rend compte de ses travaux au Conseil d'Administration dans le degré de détail approprié, et autant de fois que le Comité se réunit au cours de l'année.

o 0 o