

CAPGEMINI SE

REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE DES REMUNERATIONS

1. DISPOSITIONS GENERALES

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE (la « Société », et collectivement avec ses filiales directes et indirectes, le « Groupe ») a arrêté ainsi qu'il suit le Règlement Intérieur du Comité des Rémunérations (le « Comité »).

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 Politiques de rémunération

Le Comité 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'utilisation 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 Comité 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 Comité 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.

2.2 Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le Comité fait chaque année des propositions au Conseil d'Administration sur les rémunérations fixes et variables de chacun des dirigeants mandataires sociaux de la Société, en ce compris les instruments de motivation à long terme.

Pour chaque dirigeant mandataire social dont la rémunération comporte une partie variable, le Comité 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 Comité 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 Comité 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 Comité est consulté sur les conditions financières de cette nomination ou de ce départ.

2.3 Attributions d'instruments de motivation à long terme liés au capital de la Société

Les propositions de plans et d'attributions d'instruments de motivation à long terme liés au capital de la Société, et notamment d'actions sous condition de performance, soumis à l'autorisation du Conseil d'Administration sont préalablement examinés par le Comité.

2.4 Diversité des instances dirigeantes

Le Comité s'assure que le Directeur Général met en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité, notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes, au sein des instances dirigeantes.

3. REGLES DE FONCTIONNEMENT

Les séances du Comité 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 2.2 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'adjoit 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 o o