

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE a fixé la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023, M. Paul Hermelin, Président du Conseil d'Administration, et M. Aiman Ezzat, Directeur général, ainsi que les éléments de rémunération qui leurs sont applicables au titre de l'exercice 2024. Les objectifs au titre de l'année 2023 ont été fixés par le Conseil lors de sa séance du 16 mars 2023 et sont demeurés inchangés.

I. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023

A. Rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2023

Une politique de rémunération en application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du Say on Pay

Suite à la fin de la période de transmission managériale, la structure de rémunération du Président du Conseil applicable depuis le 1^{er} juin 2023 a été définie par le Conseil d'Administration de Capgemini SE, lors de sa réunion du 17 mars 2022 sur recommandation du Comité des Rémunérations, et dans le strict respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des règles du Say on Pay.

Rémunération du Président du Conseil pour 2023

A l'issue de l'Assemblée générale du 19 mai 2022, et sur la base du vote du changement de structure de rémunération applicable au Président du Conseil, celui-ci est désormais rémunéré selon les modalités de rémunération des administrateurs comprenant en particulier une rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration de 250 000 euros payable *pro rata temporis*, ainsi qu'une rémunération au titre de la présence aux sessions du Conseil. M Paul Hermelin étant par ailleurs Président du Comité Stratégie et RSE bénéficie à ce titre de la rémunération associée à cette présidence.

La rémunération de M Paul Hermelin ne comprend par ailleurs, ni rémunération variable ou exceptionnelle, ni allocation d'actions de performance, ni indemnité de départ ou de non-concurrence. Elle s'est élevée pour l'année 2023 à 324 000 euros.

Cette structure de rémunération est conforme à la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration approuvée par l'Assemblée générale mixte du 16 mai 2023 dans le cadre de la 8^{ème} résolution.

B. Rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2023

Une politique de rémunération en application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du Say on Pay

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE, lors de sa réunion du 13 février 2024 et sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de la rémunération du Directeur général, M. Aiman Ezzat, au titre de l'exercice 2023, en respectant strictement les recommandations du Code AFEP-MEDEF et les règles du Say on Pay. Cette rémunération sera soumise au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée générale mixte du 16 mai 2024.

La structure de la rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable, de l'attribution d'instruments de capitaux, d'un plan d'épargne longue et le cas échéant de l'attribution d'un véhicule de fonction. Cette structure de rémunération est conforme à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par l'Assemblée générale mixte du 16 mai 2023 dans le cadre de la 9^{ème} résolution.

Éléments de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2023

Le Conseil d'Administration a fixé la rémunération en numéraire due à M. Aiman Ezzat au titre de son mandat de Directeur général pour 2023 à 2 422 010 euros, soit 100,9 % de la rémunération annuelle théorique totale. La rémunération annuelle en numéraire, inchangée depuis 2020, se compose d'une part fixe d'un montant de 1 000 000 d'euros, versée en douze mensualités égales, et d'une part variable à objectifs atteints d'un montant de 1 000 000 d'euros avec un maximum de 1 800 000 euros en cas de dépassement des objectifs, auxquels s'ajoute le plan d'épargne de long terme à hauteur de 400 000 euros soumis à condition de performances.

La part variable se décompose entre :

- des indicateurs financiers à hauteur de 60 % (avec un maximum jusqu'à 120%);
- des indicateurs non financiers à hauteur de 20 % (avec un maximum jusqu'à 40%); et
- des objectifs personnels qualitatifs à hauteur de 20 %,

dont l'évaluation est liée à l'atteinte des indicateurs et objectifs individuels fixés par le Conseil lors de sa séance du 16 mars 2023.

Part variable sur indicateurs financiers

Les objectifs financiers pour l'exercice 2023 portaient sur la réalisation audité comparativement aux objectifs correspondants adoptés par le Conseil en début d'exercice :

Indicateurs	Pondération	Taux de réalisation
Chiffre d'affaires	30 %	96,2 %
Marge opérationnelle	30 %	100,6 %
Résultat net avant impôts	20 %	97,4 %
Free cash flow organique	20 %	109,1%
Total pondéré		100,31 %

Pour inciter à la réalisation des objectifs, un coefficient multiplicateur, applicable à l'ensemble des managers ayant une partie variable, amplifie à la hausse comme à la baisse, le calcul de la performance financière. L'application de ce coefficient à la performance financière ci-dessus déterminé a pour effet de porter la part variable à 101,24 %.

Partie variable sur indicateurs non financiers et sur objectifs individuels qualitatifs

Les objectifs non financiers relevaient de priorités distinctes réparties entre :

- des objectifs quantitatifs qui portaient sur la **mise en application de la stratégie RSE** ;
- des objectifs qualitatifs qui portaient sur **l'attractivité des talents et le positionnement stratégique vis-à-vis de nos clients**

Chaque catégorie a fait l'objet d'un examen approfondi suivi d'une appréciation globale portant sur l'ensemble de ces objectifs.

Concernant la **stratégie RSE**, l'évaluation du Conseil d'Administration a porté sur les deux objectifs fixés en début d'année : (i) la progression de la diversité au sein des postes à plus haute responsabilité et (ii) la réduction de l'empreinte carbone. L'objectif sur la diversité a été légèrement dépassé et l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre a été atteint en utilisant 74% du volume maximum de crédits carbone autorisé par le Conseil.

Au titre de **l'attractivité des talents**, le Conseil d'Administration a pris en compte différents éléments dans son évaluation dont le suivi de l'engagement des salariés, le haut niveau de rétention de nos talents clés et l'attractivité de la société avec l'embauche de hauts profils sur des postes clés. Pour la partie relative à nos clients, le suivi de la politique mise en place depuis 2021 a fait l'objet d'une présentation détaillée au Conseil qui a pu apprécier l'évolution favorable sur 2023 des métriques retenues et en particulier, l'amélioration de la perception par nos clients de notre capacité d'innovation.

Le résultat pondéré du calcul de la part variable sur les indicateurs et objectifs non financiers ressort ainsi à 103,3%, soit la moyenne entre la partie quantitative arrêtée à 106,6% et la partie qualitative arrêtée à 100%.

Au total, pour les deux composantes de la part variable et du plan d'épargne de long terme de M. Aïman Ezzat, le Conseil d'Administration a approuvé la proposition du Comité des Rémunérations et fixé :

- le taux de réalisation global de la partie variable à 102,1 %,
- le taux de réalisation pour le plan d'épargne de long terme à hauteur de 100,31 %, taux de réalisation de la performance financière hors impact du coefficient multiplicateur, le montant ainsi déterminé étant payable en deux fois, soit 50 % en juillet 2024 et 50 % en juillet 2025.

Pour 2023, la rémunération de M. Aiman Ezzat au titre de son mandat de Directeur général, calculée en conformité avec d'une part les objectifs fixés par le Conseil d'Administration dans sa séance du 16 mars 2023, et d'autre part avec la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée générale du 16 mai 2023, se décompose donc comme suit :

Nature de la rémunération	Montant 2022 (rappel)	Montant théorique 2023	Taux de réalisation 2023	Montant 2023 calculé
Fixe	1 000 000 €	1 000 000 €	NA	1 000 000 €
<i>Variable financier</i>	688 320 €	600 000 €	101,24 %	607 440 €
<i>Variable individuel quantitatif</i>	224 000 €	200 000 €	106,67 %	213 330 €
<i>Variable individuel qualitatif</i>	200 000 €	200 000 €	100 %	200 000 €
Variable total	1 112 320 €	1 000 000 €	102,08 %	1 020 770 €
Total	2 112 320 €	2 000 000 €	101,04 %	2 020 770 €
Plan d'épargne longue	414 720 €	400 000 €	100,31 %	401 240 €
Total	2 527 040 €	2 400 000 €	100,92 %	2 422 010 €

* * *

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du 6 novembre 2023 avait attribué 19 500 actions de performance à M. Aiman Ezzat, soit 1,04 % du montant total alloué en 2023 pour une valorisation en normes IFRS de 2 398 199 euros. Cette attribution est soumise à des conditions de performance interne et externe conformes à la 14^{ème} résolution adoptée par l'Assemblée générale mixte du 16 mai 2023.

Le Document d'Enregistrement Universel portant sur l'exercice 2023, incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise et la présentation de la résolution relative à la rémunération du dirigeant mandataire social qui sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale mixte du 16 mai 2024, comportera les éléments de présentation détaillée relatifs à la détermination de la rémunération de M. Aiman Ezzat au titre de son mandat de Directeur général pour l'année 2023.

* * *

II. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024

Il est rappelé que dans le cadre de la gouvernance dissociée mise en œuvre à l'issue de l'Assemblée générale du 20 mai 2020, M. Paul Hermelin assure la Présidence du Conseil d'Administration et M. Aiman Ezzat assure la Direction générale en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif.

Ainsi, le Conseil d'Administration du 13 février 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations, a arrêté les politiques de rémunération applicables au titre de l'exercice 2024 au Directeur général et au Président du Conseil d'Administration. Ces politiques ont été arrêtées dans le strict respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des règles du *Say on Pay*.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce, ces politiques de rémunération (comprenant la structure et les différents éléments de la rémunération des mandataires sociaux) seront soumises au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale mixte du 16 mai 2024. Les grandes lignes de ces politiques sont reprises ci-dessous. Elles feront l'objet d'un rapport détaillé du Conseil d'Administration à l'Assemblée générale, inclus par ailleurs dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 de la Société.

A. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Rémunération du Président du Conseil pour 2024

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 13 février 2024, a fixé les modalités de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'année 2024, comprenant en particulier une **rémunération annuelle d'administrateur inchangée** au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration de 250 000 euros payable *pro rata temporis*, ainsi qu'une rémunération au titre de la

présence aux sessions du Conseil. La rémunération de M. Paul Hermelin ne comprend par ailleurs, ni rémunération variable ou exceptionnelle, ni allocation d'actions de performance, ni indemnité de départ ou de non-concurrence.

* * *

B. Rémunération du Directeur général

Partie fixe de la rémunération du Directeur général

Considérant que le Conseil d'Administration propose le renouvellement du mandat d'administrateur de M. Ezzat lors de l'assemblée générale du 16 mai 2024 et qu'il a l'intention de confirmer M. Ezzat dans ses fonctions de Directeur général à l'issue de la dite assemblée, le Conseil considère qu'un renouvellement de mandat est l'occasion adéquate pour revoir la rémunération fixe de M. Ezzat pour son second mandat, la rémunération fixe de M. Ezzat étant restée inchangée depuis sa prise de fonction, en conformité avec le Code de gouvernement d'entreprise AFEP MEDEF. En outre, le Conseil a confirmé que la rémunération ainsi révisée de M. Ezzat restera inchangée pour la durée de son nouveau mandat

Le Conseil a décidé dans sa séance du 13 février 2024 de fixer le montant de la rémunération fixe annuelle de M. Aiman Ezzat en tant que Directeur général à un montant brut de 1 300 000 euros.

Pour déterminer la nouvelle rémunération fixe du Directeur général, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations a pris en compte les éléments suivants :

- l'évolution significative de la performance du Groupe depuis 2019 se traduisant par une croissance du chiffre d'affaires de 59 % et une amélioration de la rentabilité opérationnelle de 72 % à fin 2023 ;
- le résultat d'une analyse de marché concurrentielle menée par un consultant international externe, se concentrant sur les entreprises du CAC40, l'analyse fournissant également pour référence des entreprises internationales du secteur de Capgemini ;
- le fait que la rémunération fixe du Directeur général n'a pas été revue depuis 2020 et qu'en application du Code AFEP-MEDEF auquel la société se réfère, la rémunération fixe restera inchangée pendant la durée du nouveau mandat ;
- la cohérence avec le niveau des augmentations salariales appliquées au sein du Groupe au niveau global qui a représenté plus de 25% entre 2020 et 2024.

Ce montant est payable mensuellement au *pro rata* de la durée d'exercice du mandat.

Partie variable de la rémunération du Directeur général

Il a également fixé les principes régissant la part variable 2024 sur la base des modalités actuellement en vigueur :

- des indicateurs financiers à hauteur de 60 % de la partie fixe à objectifs atteints pouvant aller jusqu'à 120% en cas de dépassement des objectifs ;
- des indicateurs non financiers à hauteur de 20 % de la partie fixe à objectifs atteints et pouvant aller jusqu'à 30% en cas de dépassement des objectifs ;
- des objectifs personnels qualitatifs correspondant à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise pouvant représenter jusqu'à 30% de la partie fixe.

Ces objectifs ont été formalisés de manière à ce qu'ils puissent être évalués sur des bases tangibles en fin d'année 2024 et ainsi, 73% % de la partie variable 2024 du Directeur général sera basée sur des indicateurs quantitatifs. Les objectifs non-financiers restent plafonnés à 60 % de la partie fixe.

Plan d'épargne longue

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé que M. Aiman Ezzat continuera d'être éligible au dispositif d'épargne longue dont il bénéficie. Ce plan se caractérise par le versement d'une allocation annuelle, plafonnée et sous condition de performance, dont la moitié au moins est versée à un organisme tiers dans le cadre d'un contrat d'assurance 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 selon les mêmes conditions de performance et modalités qu'actuellement, telles qu'arrêtées par le Conseil d'administration du 13 février 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations.

Rémunération à raison d'un mandat d'administrateur

Le Directeur général est éligible à recevoir une rémunération à raison de son mandat d'administrateur. M. Aiman Ezzat a toutefois fait savoir qu'il renonçait à percevoir toute rémunération à raison d'un mandat d'administrateur.

Autres éléments

Outre les éléments précités, la structure de la rémunération de M. Aiman Ezzat se composera également de l'attribution d'instruments de capitaux, uniquement sous conditions de performance et, à son option, d'une voiture de fonction. M. Aiman Ezzat a par ailleurs renoncé à son contrat de travail à compter de sa nomination effective en tant que Directeur général.

Indemnité de départ en cas de cessation des fonctions de Directeur général

Le Conseil d'Administration du 13 février 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations, a par ailleurs renouvelé son autorisation, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de la politique de rémunération applicable au Directeur général, du principe d'une indemnité de départ qui serait octroyée en cas de cessation de son mandat. Cette indemnité de départ ne serait due qu'en cas de départ contraint du Directeur général de la Société.

Le montant cumulé (i) de l'indemnité de départ effectivement versée et (ii) 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 au titre de sa partie variable assise sur les résultats financiers observée annuellement au cours des deux derniers exercices sociaux révolus précédant la cessation de ses fonctions de Directeur général selon une pondération de 60 % pour l'exercice précédant la cessation des fonctions et de 40 % pour l'exercice précédent. Cette partie variable étant soumise à des critères de performance avec un seuil de performance minimum nécessaire de 75 % au-delà duquel la partie variable commence à se calculer, selon les modalités décrites ci-avant, l'indemnité de départ est 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.

Engagement de non-concurrence

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de la politique de rémunération applicable au Directeur général, ce dernier pourra bénéficier, en contrepartie du respect d'une obligation de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la cessation de son mandat de Directeur général, 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. Le Conseil d'Administration pourrait décider de libérer le Directeur général de son obligation de non-concurrence et corrélativement, de renoncer au versement de l'indemnité de non-concurrence, une telle indemnité ne pouvant être perçue en cas de départ en retraite ou si le Directeur général est âgé de plus de 65 ans lors de la cessation de son mandat.

* * *