

## **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 de 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 rigoureuse de leur performance et le calcul de la (des) composante(s) de leur rémunération variable.

Au vu des résultats de l'exercice écoulé, le Comité évalue dans quelle mesure chaque dirigeant mandataire social a rempli ses objectifs et émet une recommandation au Conseil d'Administration 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.

Le Comité revoit également l'information soumise aux actionnaires relative au vote de la rémunération des administrateurs et propose au Conseil les règles d'attribution ainsi que l'enveloppe globale de ladite rémunération.

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. Il s'appuie à cet effet sur les travaux du Comité Stratégie et RSE.

# **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.

Le Président-directeur général et, en cas de dissociation des fonctions, le Président et le Directeur Général, sans en être membres, sont associés aux travaux du Comité sauf pour les délibérations du Comité qui les concernent. Ils sont invités à présenter leurs propositions, notamment lors de l'examen des politiques de rémunération des principaux cadres dirigeants du Groupe.

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