

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE a fixé la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022, 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 2023. Les objectifs au titre de l'année 2022 ont été fixés par le Conseil lors de sa séance du 17 mars 2022 et sont demeurés inchangés.

I. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022

A. Rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2022

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 16 mars 2023 et sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de la rémunération du Directeur général, M. Aiman Ezzat, au titre de l'exercice 2022, 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 2023.

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 19 mai 2022 dans le cadre de la 10^{ème} résolution.

Eléments de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2022

Sur la base de ces différents éléments, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération totale due à M. Aiman Ezzat au titre de son mandat de Directeur général pour 2022 à 2 527 040 euros, soit 105,3 % de la rémunération annuelle théorique totale. La rémunération annuelle théorique totale, inchangée par rapport à 2020 et 2021, 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 théorique à objectifs atteints d'un montant de 1 000 000 d'euros, auxquels s'ajoute le plan d'épargne de long terme à hauteur de 400 000 euros.

La part variable se décompose entre :

- des indicateurs financiers à hauteur de 60 %;
- des indicateurs quantifiables à hauteur de 20 %; et
- des objectifs individuels 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 17 mars 2022.

Part variable sur indicateurs financiers

Les objectifs financiers pour l'exercice 2022 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 %	104,8 %
Marge opérationnelle	30 %	98,7 %
Résultat net avant impôts	20 %	112,6 %
Free cash flow organique	20 %	100,6 %
Total pondéré		103,68 %

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 114,72 %.

Partie variable sur indicateurs quantifiables et sur objectifs individuels qualitatifs

Les objectifs individuels relevaient de priorités distinctes réparties entre :

- des objectifs quantifiables qui portaient sur la **mise en application de la stratégie RSE** ;
- des objectifs qualitatifs qui portaient sur **l'attractivité des talents, le positionnement**

stratégique vis-à-vis de nos clients et sur la mise en œuvre de la stratégie dans le domaine de l'Intelligent Industry

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 n'utilisant que 11% 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, du niveau comparatif de la rétention et l'embauches de hauts profils sur des postes clés. Pour la partie relative à nos clients, le suivi de la politique mise en place en 2021 a fait l'objet d'une présentation détaillée au Conseil qui a pu apprécier l'évolution favorable sur 2022 des métriques retenues. Pour ce qui concerne la **mise en œuvre de la stratégie Intelligent Industry**, le Conseil a supporté le contenu détaillé de cette présentation stratégique, et constaté que cette stratégie était un vecteur de forte croissance pour le Groupe.

Le résultat pondéré du calcul de la part variable sur les indicateurs et objectifs individuels ressort ainsi à 106 %, soit la moyenne entre la partie quantitative arrêtée à 112% 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. Aiman 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 111,23 %,
- le taux de réalisation pour le plan d'épargne de long terme à hauteur de 103,68 %, 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 2023 et 50 % en juillet 2024.

Pour 2022, 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 17 mars 2022, et d'autre part avec la politique de rémunération votée lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2022, se décompose donc comme suit :

Nature de la rémunération	Montant 2021 (rappel)	Montant théorique 2022	Taux de réalisation 2022	Montant 2022 calculé
Fixe	1 000 000 €	1 000 000 €	NA	1 000 000 €
<i>Variable financier</i>	955 440 €	600 000 €	114,72 %	688 320 €
<i>Variable individuel quantitatif</i>	330 000 €	200 000 €	112 %	224 000 €
<i>Variable individuel qualitatif</i>	200 000 €	200 000 €	100 %	200 000 €
Variable total	1 485 440 €	1 000 000 €	111,23 %	1 112 320 €
Total	2 485 440 €	2 000 000 €	105,62 %	2 112 320 €
Plan d'épargne longue	459 240 €	400 000 €	103,68 %	414 720 €
Total	2 944 680 €	2 400 000 €	105,29 %	2 527 040 €

* * *

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du 3 octobre 2022 avait attribué 21 000 actions de performance à M. Aiman Ezzat, soit 1,05 % du montant total alloué en 2022 pour une valorisation en normes IFRS de 2 386 273 euros. Cette attribution est soumise à des conditions de performance interne et externe conformes à la 28^{ème} résolution adoptée par l'Assemblée générale mixte du 19 mai 2022.

Le Document d'Enregistrement Universel portant sur l'exercice 2022, 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 2023, 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 2022.

* * *

B. Rémunération du Président du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2022

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

Compte tenu de la fin de la période de transmission managériale, la structure de rémunération du Président du Conseil au titre de l'année 2022, 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*, s'est articulée en deux périodes distinctes :

- une première période couvrant les cinq premiers mois de l'année 2022
- une seconde période à compter du 1^{er} juin 2022

Rémunération du Président du Conseil pour la période couvrant les cinq premiers mois de 2022

Le Conseil avait fixé dans sa séance du 11 mars 2020 le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'Administration, M. Paul Hermelin, à un montant brut de 800 000 euros.

Le Conseil d'Administration avait pris en compte le rôle spécifique du Président du Conseil dans un contexte de succession managériale pour fixer cette rémunération. A ce titre, M. Paul Hermelin s'est vu confier la présidence du Comité Stratégique et RSE ainsi que la capacité de continuer à représenter la Société en complément du Directeur général dans ses relations de haut niveau sur le plan national et international, permettant ainsi à Capgemini de continuer à bénéficier de son expérience et de sa connaissance du Groupe. Concernant la représentation auprès des grands clients et partenaires du Groupe, celle-ci ne s'exerce qu'en plein accord et à la demande du Directeur Général. Le Président a également pour mission de promouvoir les valeurs, la culture et l'image du Groupe. **Ce montant est resté à nouveau inchangé pour l'année 2022**, ce jusqu'à fin mai 2022, compte tenu du changement de structure de rémunération, applicable à compter de juin 2022, suite au vote positif relatif à ce changement lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2022.

Ainsi, la structure de la rémunération pour les cinq premiers mois de 2022 se compose d'une part fixe et du maintien du bénéfice du régime de retraite supplémentaire fermé en 2015 et dont les droits ont été gelés. M. Paul Hermelin avait par ailleurs communiqué au Conseil son intention de faire valoir ses droits à la retraite au cours de l'année 2022, ce qui est désormais effectif depuis le mois de juin 2022. D'autre part, la rémunération du Président du Conseil d'Administration suite à la dissociation des fonctions ne comprend ni rémunération variable ou exceptionnelle, ni allocation d'actions de performance, ni rémunération au titre du mandat d'administrateur, ni indemnité de départ ou de non-concurrence.

La rémunération au titre de cette période, payée *pro rata temporis*, s'est élevée à 333 333 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 19 mai 2022 dans le cadre de la 8^{ème} résolution.

Rémunération du Président du Conseil pour les sept derniers mois de 2022

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 fixe 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, sa rémunération globale ressortant ainsi en forte baisse après le vote de l'Assemblée générale du 19 mai 2022 et se situe ainsi dans le premier quartile pour une rémunération d'un mandataire social non exécutif. 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 les sept derniers mois de l'année à 179 767 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 19 mai 2022 dans le cadre de la 9^{ème} résolution.

* * *

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

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 16 mars 2023, sur proposition du Comité des Rémunérations, a arrêté les politiques de rémunération applicables au titre de l'exercice 2023 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 2023. 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 2022 de la Société.

A. Rémunération du Directeur général

Partie fixe de la rémunération du Directeur général

Dans le cadre de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur général, le Conseil a décidé en 2020 de fixer le montant de la rémunération fixe annuelle de M. Aiman Ezzat en tant que Directeur général à un montant brut de 1 000 000 euros, représentant 50 % de la rémunération fixe et variable théorique à objectifs atteints. Ce montant est payable mensuellement au *pro rata* de la durée d'exercice du mandat. **Cette partie fixe reste à nouveau inchangée au titre de l'année 2023.**

Partie variable de la rémunération du Directeur général

Il a également fixé le montant de la part variable théorique 2023 à 1 000 000 euros (**montant inchangé depuis 2020**) ainsi que les modalités de calcul et les indicateurs stratégiques clés qui se décomposent entre :

- des indicateurs financiers à hauteur de 60 % de la part variable théorique ;
- des indicateurs individuels quantifiables à hauteur de 20 % de la part variable théorique ; et
- des objectifs individuels qualitatifs à hauteur de 20 % de la part variable théorique.

Ces objectifs ont été formalisés de manière à ce qu'ils puissent être évalués sur des bases tangibles en fin d'année 2023. Ainsi, 80 % de la partie variable 2023 du Directeur général sera basée sur une évaluation quantitative, pouvant varier linéairement entre zéro et 200 tandis que les objectifs qualitatifs restent plafonnés pour l'exercice 2023 dans leur ensemble à hauteur de 100 % de leur montant cible théorique.

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 16 mars 2023, 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 16 mars 2023, 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.

Compte tenu de ces objectifs, du plafonnement au/ titre de l'exercice 2023 de la partie qualitative des objectifs individuels, l'évolution possible de la partie fixe et variable de la rémunération du Directeur général est synthétisée dans le tableau ci-dessous :

Directeur général

Structure théorique de la rémunération en base 100	Cible	Min	Max
Rémunération brute fixe	50	50	50
Rémunération variable annuelle objectifs financiers	30	0	60
Rémunération variable annuelle objectifs quantifiables	10	0	20
Rémunération variable annuelle objectifs qualitatifs	10	0	10
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0
Total théorique à objectifs atteints	100	50	140
% variable / fixe	100 %	0 %	180 %

* * *

B. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Rémunération du Président du Conseil pour 2023

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 16 mars 2023, a fixé les modalités de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'année 2023, selon la politique de rémunération des administrateurs votée lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2022 et 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, sa rémunération globale ressortant ainsi en forte baisse depuis le vote de cette structure de rémunération lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2022 et se situant dans le premier quartile pour une rémunération d'un mandataire social non exécutif. 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.

* * *