

Le Conseil d'Administration du Groupe Cap Gemini a fixé la rémunération de son PDG Paul Hermelin au titre de l'exercice 2016 et les éléments de rémunération au titre de l'exercice 2017

Application stricte du code AFEP-MEDEF et des principes du « SAY ON PAY »

Le Conseil d'Administration de Cap Gemini du 15 février 2017, a décidé de la rémunération de son Président Directeur Général M. Paul Hermelin au titre de l'exercice 2016, en respectant strictement les prescriptions du Code AFEP/MEDEF et les règles du « SAY ON PAY ». En application du Code AFEP/MEDEF, cette rémunération sera soumise à un vote impératif lors de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2017.

La structure de la rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable, de l'attribution d'instruments de capitaux et d'un régime de retraite supplémentaire fermé en octobre 2015 et dont les droits ont été gelés à cette date. Conformément à la pratique historique du Groupe, le Président-Directeur Général ne bénéficie ni d'indemnité de départ, ni de clause de non-concurrence, ni d'avantages en nature. M Paul Hermelin, en outre, a renoncé à percevoir des jetons de présence depuis l'exercice 2009.

Le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration ont fixé cette rémunération au regard des pratiques du secteur du conseil et des services en technologie, tant au niveau national qu'international. Les usages des entreprises françaises comparables en termes d'effectifs, de chiffre d'affaire, de rentabilité, d'internationalisation des activités et du type d'actionnariat ont également été pris en compte. Les dispositions en matière de publicité et de structures des rémunérations étant très différentes selon les pays et la nature des concurrents (sociétés cotées, sociétés contrôlées ou «partnerships»), les entreprises du CAC 40 constituent en conséquence le référentiel le plus pertinent.

Eléments de rémunération au titre de l'année 2016

Sur la base de ces différents éléments, le Conseil d'Administration a arrêté la rémunération totale de M. Paul Hermelin (qui exerce la fonction de Directeur Général depuis plus de quatorze ans) due au titre de l'exercice 2016 à 2 527 855 euros soit 104.5% de la rémunération totale théorique. Elle se décompose en un montant fixe de 1 452 000 euros et en une part variable de 1 075 855 euros.

Le montant de la rémunération fixe de M. Paul Hermelin reste inchangé depuis 2013. Ce fixe est versé en douze mensualités égales, représentant, comme pour les principaux managers du Groupe, 60 % de la rémunération théorique totale à objectifs atteints.

La part variable théorique représente donc 40 % du montant théorique total. Cette partie variable comprend une première composante « dite V1 », liée aux résultats consolidés du Groupe et une seconde composante, « dite V2 », liée à l'atteinte d'objectifs individuels établis par le Conseil d'Administration. La mesure de cette V2 est soit quantifiée, soit basée sur des résultats tangibles.

V1 - Objectifs économiques et financiers

Les objectifs économiques et financiers constitutifs de la V1 pour 2016 portaient sur la réalisation audité par rapport aux objectifs correspondants adoptés par le Conseil en début d'exercice:

- du chiffre d'affaires pour un poids de 30% et un taux de réalisation de 98,39% ;
- de la marge opérationnelle pour un poids de 30% et un taux de réalisation de 94,98% ;
- du résultat net avant impôts pour un poids de 20% et un taux de réalisation de 95,07% ; et
- du montant de free-cash flow pour un poids de 20% et un taux de réalisation de 120,22%.

Le résultat pondéré du calcul de la V1 ressort à 101,1% et après application de la formule, qui amplifie les écarts éventuels de la performance économique à la hausse comme à la baisse, le multiple applicable à la V1 théorique s'établi à 104,3%.

V2 - Objectifs individuels

Les objectifs individuels relevaient de quatre priorités distinctes :

- Le succès de l'intégration de la société IGATE acquise mi 2015 ;
- Les nouveaux axes stratégiques de développement du Groupe ;
- Le renforcement de la culture client et de l'industrialisation ;
- Une politique de ressources humaines au service de l'agenda stratégique (talents, mobilité, diversité...).

Chaque partie a fait l'objet d'un examen approfondi (étant précisé que 50% des objectifs de la V2 étaient des objectifs quantifiés et 50% des objectifs qualitatifs), suivi d'une appréciation globale portant sur l'ensemble de ces objectifs.

Au titre du **succès de l'intégration d'IGATE**, le Conseil d'Administration a souligné la croissance supérieure à celle du Groupe des 20 principaux clients d'IGATE, la fidélisation des managers clés d'IGATE, l'impact positif sur le renforcement de la culture client au sein du Groupe et l'alignement des opérations en particulier en Inde et aux Etats-Unis.

Au titre des **nouveaux axes de développement du Groupe**, le Conseil a retenu des acquisitions ciblées de qualité et l'identification de cibles prometteuses ainsi que l'accent porté sur la stratégie de développement dans le Cloud et le Digital tout en constatant l'absence d'une acquisition marquante.

Au titre du **renforcement de la culture client et de l'industrialisation**, le Conseil a constaté l'impact sur la croissance du chiffre d'affaires des comptes stratégiques, supérieure à celle des autres clients, la forte croissance des offres dans le Digital et le Cloud portée par une organisation renforcée dans ces domaines ainsi que la qualité du plan de transformation mis en œuvre en Europe Continentale.

Enfin, en ce qui concerne le **plan stratégique en matière de gestion des talents**, le Conseil a relevé un renouvellement accru de la population des « Vice-President », la hausse de la mobilité interne et la mise en place de processus ad-hoc destinés à favoriser la mobilité et la diversité au sein du Groupe.

Le résultat pondéré du calcul de la V2 ressort à 118,3% arrondi à 118%, dont 68% dus à la partie quantitative et 50% à la partie qualitative

Au total, pour les deux composantes de la part variable de la rémunération de M. Paul Hermelin, le Conseil d'Administration a entériné la proposition du Comité des Rémunérations qui a proposé un taux de réalisation global de la partie variable de 111.1% dont 104,3% au titre de la V1 et 118% au titre de la V2.

* * *

Pour 2016, la rémunération de M. Paul Hermelin se décompose donc comme suit :

Nature de la rémunération	Rappel montant réel 2015	Montant théorique	Taux de réalisation	Montant réel 2016
Fixe	1 452 000 €	1 452 000€	N/A	1 452 000€
<i>Variable V1</i>	<i>584 039 €</i>	<i>484 000€</i>	<i>104,28%</i>	<i>504 735€</i>
<i>Variable V2</i>	<i>562 440 €</i>	<i>484 000€</i>	<i>118,00%</i>	<i>571 120€</i>
Variable total	1 109 479 €	968 000€	111,14%	1 075 855€
Total	2 561 479 €	2 420 000€	104,46%	2 527 855€

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du 26 juillet 2016, avait attribué 42 000 actions de performance à M. Paul Hermelin, soit 2,5% du montant total alloué en 2016. Cette attribution est soumise à des conditions de performance interne et externe conformes à la résolution adoptée par l'Assemblée Générale du 18 mai 2016. M. Paul Hermelin sera, en outre, tenu de conserver un tiers des actions définitivement acquises jusqu'à la cessation de son mandat social.

Le Document de Référence portant sur l'exercice 2016 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de présentation de la résolution relative à la rémunération du dirigeant mandataire social qui sera soumise à un vote impératif lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 mai 2017, comporteront les éléments de présentation détaillée relatifs à la détermination de la rémunération de M. Paul Hermelin au titre de 2016.

* * *

Eléments de rémunération au titre de l'année 2017

Le Conseil d'Administration du 15 février 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations, a arrêté la politique de rémunération applicable au Président Directeur Général pour l'exercice 2017 au titre de son mandat social.

Conformément aux dispositions de l'article L 237-2 du Code de Commerce, cette politique de rémunération (comprenant la structure et les différents éléments de la rémunération du mandataire social) sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 10 mai 2017. Les grandes lignes de cette politique 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 de Référence 2016 de la Société.

Partie fixe

Compte tenu de la réévaluation de la rémunération de M. Paul Hermelin décidée en 2013, le Comité des Rémunérations – en conformité avec les recommandations du code AFEP-MEDEF - a considéré qu'il n'y avait pas lieu à une augmentation de sa rémunération théorique en 2017. Le Conseil d'Administration dans sa séance du 15 février 2017 a suivi l'avis du Comité.

Le montant de la part fixe est égal à 1 452 000 euros et reste donc inchangé depuis 2013.

Partie variable

En ce qui concerne la partie variable de M. Paul Hermelin, le Conseil a également arrêté les modalités de calcul et les indicateurs stratégiques applicables pour l'année 2017, en définissant les indicateurs clés entrant dans le calcul de la partie variable V1, ainsi que les objectifs personnels fixés au titre de l'année 2017 et entrant dans le calcul de la partie variable V2.

Ainsi, les indicateurs clés de performance de la V1 restent inchangés en 2017 et sont les suivants:

- Croissance du revenu: 30% de pondération
- Taux de marge opérationnelle : 30% de pondération
- Résultat net avant impôts: 20% de pondération
- Free cash flow: 20% de pondération

Le niveau d'atteinte de ces objectifs sera mesuré en comparant les résultats consolidés et audités du Groupe en fin d'année aux objectifs approuvés en début d'année par le Conseil d'Administration après application d'une formule accélérée (à la hausse et à la baisse), la partie variable pouvant varier entre zéro et 200% de son montant théorique (968 000 euros) soit au maximum 133.33% de la rémunération fixe.

En ce qui concerne les objectifs personnels, ils ont été définis en fonction du plan stratégique du Groupe et de sa transformation opérationnelle et ils ont été répartis en trois catégories :

- La mise en oeuvre de la stratégie autour du Cloud et du Digital - pondération de 40% (dont 15% quantifiables) ;
- L'adaptation de l'outil de production et la gestion des ressources humaines avec un accent mis sur la promotion des talents les plus remarquables, la mobilité et la diversité - pondération de 30% (dont 15% quantifiables) ;
- Le redémarrage de la croissance des activités du Groupe en Amérique du Nord -pondération de 30% (dont 20% quantifiables).

Le Comité des Rémunérations a formalisé ces objectifs de manière à ce qu'ils puissent être évalués sur des bases tangibles en fin d'année 2017 et à ce que 50% de ces objectifs soient des objectifs mesurables, souci que le Conseil a partagé. Ainsi 75% de la partie variable 2017 sera basé sur une évaluation quantitative.

Autres éléments

Outre la partie fixe et la partie variable, la structure de la rémunération se compose également de l'attribution d'instruments de capitaux uniquement sous conditions de performance et d'un régime de retraite supplémentaire fermé en octobre 2015 et dont les droits ont été gelés à cette date. Conformément à la pratique historique du Groupe, le Président Directeur Général ne bénéficie ni d'indemnité de départ, ni de clause de non-concurrence, ni d'avantages en nature. M Paul Hermelin, en outre, a renoncé à percevoir des jetons de présence depuis l'exercice 2009.

* * *