



PUBLICIS GROUPE

RAPPORT SPECIAL DU CONSEIL DE SURVEILLANCE A L'ASSEMBLEE

Say on Pay Publicis Groupe

Lors de sa réunion du 27 novembre 2012, le Conseil de Surveillance de Publicis Groupe a décidé de solliciter l'avis de l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires sur sa politique de rémunération pour ses principaux dirigeants, dans l'optique de se rapprocher des pratiques en vigueur dans plusieurs pays, anglo-saxons notamment, auxquelles se conforment d'ailleurs nos principaux concurrents.

C'est ainsi que, sur la recommandation du Comité de rémunération, le Conseil de surveillance a souhaité demander l'avis des actionnaires sur la rémunération de la Présidente du Conseil de surveillance et celle du Président du Directoire, les deux dirigeants mandataires sociaux du groupe dont la rémunération est exclusivement liée à l'exercice de leur mandat. Le Conseil sollicitera l'avis de l'Assemblée générale à chaque modification des mécanismes de ces rémunérations.

A. Description des éléments de rémunération de Mme. Elisabeth Badinter, Présidente du Conseil de Surveillance

La rémunération de Madame Elisabeth Badinter a été déterminée par le Conseil de surveillance (en vertu de l'article 17 des statuts). Elle est composée de jetons de présence (comme pour tous les membres du Conseil de Surveillance) et d'une rémunération fixe.

Dans le cadre du montant global maximum des jetons de présence fixé par l'Assemblée générale des actionnaires, le Conseil de Surveillance a décidé la répartition des jetons de présence en fonction de la participation au Conseil de Surveillance et aux comités.

Il a été versé en 2012 à chacun des membres du Conseil de surveillance un montant de 5 000 euros pour chacune des réunions du Conseil ou de ses comités à laquelle il a effectivement assisté. En conséquence, Mme Elisabeth Badinter a reçu ce montant pour chacune des sessions auxquelles elle a participé du Conseil de Surveillance et du Comité de nomination qu'elle préside, et du Comité des risques et stratégies, dont elle est membre.

Par ailleurs, en sa qualité de Présidente du conseil de surveillance, Mme Elisabeth Badinter assure de manière permanente et régulière le lien avec le Directoire afin de préparer le travail de contrôle de la gestion de la Société par le Directoire. Elle veille notamment à la préparation des réunions du Conseil, à la bonne information de ses membres ainsi qu'au suivi des décisions. Elle perçoit à ce titre une rémunération fixe, qui était restée inchangée depuis sa première nomination en qualité de présidente du Conseil en 1996 au niveau de 182 939 € par an. Après le renouvellement de son mandat en 2012, le Comité de rémunération a effectué des analyses comparées avec des sociétés de même profil et a proposé de revoir

la rémunération de Mme Elisabeth Badinter. Le Conseil de surveillance a arrêté celle-ci à 240 000 € par an à compter du 1^{er} novembre 2012.

Mme Elisabeth Badinter ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération, immédiat ou différé, ni avantage, en nature ou autre, ni mécanisme d'incitation en actions. Elle n'est par ailleurs liée au groupe par aucun contrat de travail.

B. Description des éléments de rémunération de M. Maurice Lévy, Président du Directoire

M. Maurice Lévy n'est plus lié au groupe par un quelconque contrat de travail depuis le 1^{er} janvier 2012. Depuis cette date, la rémunération de M. Maurice Lévy est, sur sa proposition, fondée exclusivement sur les performances ; elle n'inclut plus de rémunération fixe, ni de plans d'attribution de stock-options, d'actions de performance ou de dispositif de rémunération conditionnelle différée.

La rémunération de M. Maurice Lévy repose d'une part sur des critères de performance quantitatifs, majoritairement fondés sur une comparaison avec les principaux concurrents de Publicis Groupe (groupe de référence, composé d'*Omnicom*, *WPP* et *IPG*) et, d'autre part, sur des critères de performance qualitatifs définis annuellement par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité de Rémunération en fonction des objectifs jugés majeurs pour l'avenir du groupe.

La rémunération de M. Maurice Lévy a été fixée par le Conseil de surveillance en vertu de l'article 10 des statuts, sur la base des recommandations du Comité de rémunération. Le Comité de rémunération s'est, à cet effet, réuni à plusieurs reprises en 2011 et en 2012, au vu de dossiers complets portant notamment sur les critères de performance utilisés. Le Comité a ainsi pu émettre ses recommandations, dans le cadre de rapports circonstanciés sur la base desquels le Conseil de surveillance a fixé, à l'unanimité, les nouvelles conditions de rémunérations de M. Maurice Lévy.

Les conditions de rémunération de M. Maurice Lévy, établies comme indiqué ci-dessus pour l'ensemble de ses fonctions et mandats au sein du Groupe à partir du 1^{er} janvier 2012 et pour la durée de son mandat de Président du Directoire, sont décrites ci-après.

1. Rémunération globale brute

Depuis 2012, la rémunération globale brute de M. Maurice Lévy est entièrement variable. Son montant est déterminé chaque année sur le fondement de quatre critères de performance quantitatifs, qui pèsent de manière prépondérante dans le calcul de sa rémunération (deux tiers), et de critères qualitatifs (un tiers). La rémunération totale brute annuelle de M. Maurice Lévy est plafonnée, dans tous les cas, dans son ensemble, à 5 millions d'euros.

(i) Critères de performance quantitatifs

Ces quatre critères pèsent ensemble pour deux tiers dans la rémunération de M. Maurice Lévy et sont les suivants :

1. la croissance organique du revenu du groupe, comparée à celle du groupe de référence. Aucune rémunération ne peut être octroyée sur la base de ce critère si le taux de croissance organique de Publicis Groupe n'atteint pas 80% du taux moyen du groupe de référence. Dès lors que le taux constaté dépasse 80% du taux moyen du groupe de référence, ce critère commande l'attribution d'un montant progressif dont le maximum est atteint à partir du moment où la croissance organique atteint 120% de la moyenne du groupe de référence.
2. le taux de résultat net consolidé total du groupe par rapport au revenu, comparé au taux le plus élevé réalisé au sein du groupe de référence. La part de rémunération liée à ce critère est nulle si le taux de résultat net de Publicis Groupe n'atteint pas 80% du taux le plus élevé du groupe de référence. Ce critère commande l'attribution d'un montant progressif dès lors que le taux constaté

dépasse 80% du taux le plus élevé du groupe de référence. Le montant maximum est atteint dès lors que le taux de résultat net égale ou dépasse celui du taux le plus élevé du groupe de référence.

3. le taux d'évolution du bénéfice net par action dilué du groupe (*earnings per share* ou "EPS"), comparant l'EPS de l'exercice et l'EPS moyen des deux exercices précédents. Ce taux est ensuite comparé à la moyenne du groupe de référence. Aucune rémunération n'est versée si le taux d'évolution réalisé n'atteint pas 80% de la moyenne du groupe de référence. Ce critère déclenche l'attribution d'un montant progressif dès lors que l'évolution dépasse 80 % du taux moyen constaté dans le groupe de référence. Le montant maximum est atteint dès lors que le taux d'évolution atteint ou dépasse l'évolution moyenne du groupe de référence.
4. le TSR (*Total Shareholder Return*), qui s'entend de la variation du cours de bourse de l'action Publicis Groupe entre le début et la fin de l'exercice social concerné (sur la base de la moyenne des premiers cours cotés constatés sur les vingt dernières séances de l'année, comparée à la moyenne des premiers cours cotés sur les vingt premières séances de l'année), majorée du montant des dividendes versés au cours de l'exercice. Si le TSR est nul ou négatif, aucune rémunération n'est versée au titre de ce critère.

Ces quatre critères ont été choisis par le Conseil de Surveillance, sur la proposition du Comité de Rémunération, parce qu'ils expriment le mieux la qualité des performances de l'entreprise.

Mesurés par rapport au groupe de référence ils laissent une place importante à la surperformance pour les deux premiers critères qui représentent ensemble, chacun étant pris à égalité, les trois quarts du montant de la rémunération variable assise sur des critères quantitatifs. Les deux autres critères sont pris en compte à égalité pour le reste de la rémunération variable assise sur des critères quantitatifs : le troisième critère a été choisi afin de ne pas faire dépendre la rémunération du dirigeant de performances mesurées sur un seul exercice et le quatrième critère intègre la performance boursière de manière à veiller à ce que les intérêts des actionnaires soient également pris en compte.

(ii) Critères de performance qualitatifs.

Le Conseil de surveillance de Publicis Groupe a souhaité valoriser la mise en œuvre d'actions clés dont les effets se traduiront sur le long terme à hauteur du tiers du poids global des critères. Il décide chaque année d'objectifs qualitatifs assignés à M. Maurice Levy dans l'intérêt stratégique de l'entreprise.

2. Autres éléments de rémunération

M. Maurice Levy ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération ; il a renoncé à participer aux programmes d'attribution d'actions de performance, options sur actions et instruments similaires de rémunération qui seront mis en place au profit des dirigeants du groupe à partir de 2012. Naturellement, il conserve ses droits acquis dans le cadre de plans antérieurs.

3. Avantages liés au départ

Publicis Groupe n'a souscrit aucun contrat de retraite spécifique au bénéfice de M. Maurice Lévy. De la même manière, aucune indemnité de départ n'est prévue concernant M. Maurice Lévy.

4. Indemnité de non-concurrence

Il est rappelé qu'une convention de non-concurrence, qui poursuit ses effets sans changement, a été soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 3 juin 2008 et approuvée à une très large majorité de 99,85%.