

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies introduit au bénéfice du Président du Directoire à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Le Conseil de Surveillance de Publicis, sur recommandation du Comité de Rémunération, a choisi de mettre en place un dispositif de retraite pour le Président du Directoire, à l'instar de ce dont bénéficient ou vont bénéficier au moins trois-quarts des dirigeants de sociétés du CAC40, qu'il s'agisse de régimes à prestations définies, cotisations définies, assurance-vie ou contributions monétaire ou autre disposition équivalente pour constituer des droits à retraite.

Equité Interne

Cette décision est fondée sur un principe d'équité interne au regard des mécanismes disponibles au profit d'autres dirigeants du Groupe à l'étranger, en raison des pratiques de marchés et de dispositifs *intuitu personae* hérités du passé alors que Publicis n'avait historiquement aucun système de retraite complémentaire ou supplémentaire pour ses dirigeants en France.

Le nouveau mécanisme issu de la Loi Pacte

Pour ce faire, Publicis a décidé de choisir le nouveau dispositif de prestations définies d'«Article L.137-11.2 CSS» issu de la Loi Pacte qui permet de combiner :

- La prise en compte de la performance, ce qui est motivant pour le dirigeant : les prestations définies sont fondées sur des acquisitions annuelles en fonction de la performance du dirigeant, conforme à l'exigence légale ainsi qu'à la philosophie de rémunération de Publicis,
- La portabilité des droits en cas de départ de l'entreprise du dirigeant tel que requis par la Directive Européenne du 16 avril 2014.
- Un coût moindre pour l'entreprise comparé à d'autres dispositifs constitutifs de droit à la retraite.

Des montants comparables dans les autres sociétés qui y recourent

Publicis a ainsi opté pour un dispositif récent, qui progresse au sein des grandes entreprises françaises, étant déjà mis en place par un nombre croissant d'entreprises cotées à Paris (y compris au CAC40), notamment Carrefour, Sodexo, Bouygues, Lagardère, Faurecia.

Les montants déterminés ont fait l'objet de benchmark avec les dispositifs similaires récemment mis en place au sein du CAC40, se positionnant dans une fourchette comparable aux autres entreprises et tenant compte également de la mise en place tardive de ce dispositif dans la carrière du bénéficiaire.

Ainsi, alors que la loi autorise d'aller jusqu'à 3% de la rémunération annuelle de référence, le dispositif de Publicis prévoit une acquisition annuelle de 1% à 2,5% selon les performances de l'entreprise et sur la base de critères exigeants. Les autres entreprises affichent des taux de 0,5% à 3%, parfois progressifs par tranche d'âge ou ancienneté et parfois cumulés avec d'autres dispositifs de retraite antérieurs à ce mécanisme.

L'agilité de ce dispositif répond aux attentes de Publicis qui sont d'une part de motiver le bénéficiaire, le taux de prestation étant fonction de la performance et d'autre part d'assurer l'objectif d'attractivité et de rétention.

Le cumul maximum correspond au montant maximal de 30%.

Atteinte des conditions de performance du LTIP Directoire 2019 – 2021 :

1. CROISSANCE ORGANIQUE	Moyenne 2019-2021
WPP	1,3%
OMNICOM	0,7%
IPG	10,0%
PUBLICIS	0,7%
Moyenne du Groupe de référence	3,2%
Niveau d'atteinte du 1er critère (pour 45% des actions attribuées)	13,50%*

**Publicis est en 3ème position et l'écart avec le 2ème est supérieur de 15%, de sorte que 30% des actions sont acquises au titre de ce critère*

2. MARGE (sur le revenu net, à l'exception d'Omnicom)	
WPP	12,57%
OMNICOM	14,70%
IPG	14,00%
PUBLICIS GROUPE	16,93%
Classement	1er
Niveau d'atteinte du 2nd critère (pour 45% des actions attribuées)	45,00%

3. RSE	
40% de femmes dans les Comités Exécutifs	
Niveau d'atteinte du 3ème critère (pour 10% des actions attribuées)	10,00%
Total	68,50%

Les calculs sont fondés sur les résultats publiés respectivement en 2022 par Omnicom le 8 février, IPG le 12 février et WPP le 24 février ; en 2021 par Omnicom le 18 février, IPG le 10 février et WPP le 11 mars ; en 2020 par Omnicom le 11 février, IPG le 12 février et WPP le 27 février.

Rémunération annuelle variable du Président du Directoire à verser en 2022 au titre de 2021 - Calcul du critère lié au BNPA :

Le critère lié au BNPA a été retraité de l'effet mécanique lié au rachat d'actions de WPP et d'Omnicom à la fois en 2020 et 2021, ce calcul mettant ainsi davantage l'accent sur la performance opérationnelle directement liée aux décisions du Directoire et de son Président. Les résultats ont ensuite été convertis en dollars pour l'ensemble du groupe de référence pour éviter les distorsions des effets de change.

Evolution du BNPA courant dilué en USD	Taux d'évolution 2021 vs 2019
WPP	-15,1%
Omnicom	4,2%
IPG	37,9%
Publicis Groupe	5,0%

Publicis Groupe est 2ème du groupe de référence