



PUBLICIS GROUPE

Rémunérations différées des membres du Directoire

Information portant sur les engagements pris par la Société au bénéfice du Président et des membres du Directoire correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles de leur être dus à raison de la cessation ou du changement de leurs fonctions, ou postérieurement à celles-ci .(Article 225-90-1 du Code de commerce et Article 2 du Décret n°2008-448 du 7 mai 2008.)

A la suite du renouvellement du mandat de Président du Directoire de Publicis Groupe SA de M. Maurice Lévy, des mandats de membre du Directoire de MM. Kevin Roberts et Jack Klues, et de la nomination de MM. David Kenny et Jean-Yves Naouri en qualité de membres du Directoire de cette société, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité de Rémunération, a révisé les engagements contractuels existants relatifs aux éléments de rémunération, indemnités ou avantages susceptibles de leur être dus à la cessation de leur mandat et fonctions, afin notamment de mettre ces engagements en conformité avec la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, dite « Loi TEPA ».

Le 17 mars 2008, le Conseil de Surveillance a adopté ou autorisé les conventions suivantes :

A) Engagements de la société en faveur du Président du Directoire :

Lors de sa séance du 9 décembre 2003, dans le cadre de la fixation des conditions de rémunération du Président du Directoire à compter de 2003, le Conseil de Surveillance a décidé d'une rémunération complémentaire conditionnelle qui ne lui sera versée qu'à la cessation de ses fonctions, en échange d'un engagement de présence d'au moins sept années et demi à compter du 1^{er} janvier 2003 et du respect d'une obligation de non-concurrence d'une durée de trois ans. Ces conditions ont fait l'objet d'une convention du 22 novembre 2004 toujours en vigueur après le renouvellement du mandat du Président du Directoire à effet du 1^{er} janvier 2008.

A compter du 17 mars 2008, les dispositions de la convention du 22 novembre 2004 relatives à ladite rémunération conditionnelle différée sont désormais les suivantes :

I.- Rémunération conditionnelle différée

A la cessation de ses fonctions de Président du Directoire, M. Maurice Lévy recevra une rémunération différée égale au montant total brut de la part des bonus annuels acquise par lui depuis 2003 au titre des deux composantes de type quantitatif de ces bonus, dites « bonus quantitatifs », telles que définies dans la convention du 22 novembre 2004, c'est-à-dire :

a) la part de bonus liée à la croissance organique et au taux de résultat net consolidé total du Groupe Publicis, comparés à ceux du « Top Tier » (Omnicom, WPP, IPG). La part de bonus liée à chacun de ces deux critères peut atteindre au maximum 75% de la rémunération fixe.

b) la part de bonus liée au bénéfice net consolidé de Publicis Conseil S.A. et de ses filiales, versée au titre des fonctions de Président Directeur Général de Publicis Conseil S.A. conformément aux conditions définies par le Conseil d'administration de cette société.

Le versement de la rémunération différée définie ci-dessus est subordonné à la réalisation des conditions de performance et de durée de présence, indépendantes et cumulatives, suivantes :

1. Condition de performance :

La rémunération différée définie ci-dessus sera versée à condition que le montant moyen annuel des « bonus quantitatifs » acquis par M. Maurice Lévy au titre des trois dernières années complètes de son mandat de Président du Directoire soit au moins égal à 75 % de la moyenne générale (les trois dernières années du mandat incluses) des « bonus quantitatifs » annuels acquis par M. Maurice Lévy au titre des années 2003 et suivantes.

Si la moyenne au titre des trois dernières années complètes du mandat est inférieure à 25 % de la moyenne générale, il n'y aura pas de rémunération différée.

Si la moyenne au titre des trois dernières années complètes du mandat est comprise entre 25 % et 75 % de la moyenne générale, la rémunération différée sera calculée proportionnellement entre 0 et 100 % par la règle de trois.

2. Condition de durée de présence :

La rémunération différée est la contrepartie de l'engagement de M. Maurice Lévy de rester en fonctions pendant une durée d'au moins neuf années à partir du 1^{er} janvier 2003. En conséquence, M. Maurice Lévy aura droit au versement de cette rémunération différée, telle que calculée ci-dessus, à condition de ne pas démissionner de son mandat de Président du Directoire de la Société Publicis Groupe SA avant la fin de ce mandat le 31 décembre 2011.

La cessation des fonctions en raison de la maladie ou de l'invalidité, le décès, un départ volontaire à la suite d'un changement d'actionnaire de référence du Groupe ne seront pas considérés comme une démission.

En cas de départ après le 31 décembre 2011, quelle qu'en soit la raison et sous réserve de la réalisation des conditions de performance, le versement de la rémunération différée sera dû.

II. - Convention de non-concurrence

M. Maurice Lévy s'interdit, pendant les trois ans qui suivront la cessation de ses fonctions de Président du Directoire de Publicis Groupe SA, quelle qu'en soit la raison, de collaborer de quelque manière que ce soit avec une entreprise exerçant son activité dans le secteur de la communication publicitaire, et plus généralement avec une entreprise concurrente de Publicis, ni de prendre une participation chez un concurrent de Publicis.

En contrepartie du respect de cet engagement, M. Maurice Lévy percevra une somme totale égale à 18 mois de rémunération globale brute (part fixe et part variable maximum telles qu'actuellement définies). Cette somme lui sera versée par avances mensuelles égales. Ces avances devront être restituées par M. Maurice Lévy en cas de non-respect de l'engagement.

Ce versement, parce qu'il constitue la rémunération d'un engagement de non-concurrence, n'a pas à être soumis à des critères de performance.

B) Engagements de Publicis Groupe SA ou de sociétés qu'elle contrôle en faveur des autres membres du Directoire :

M. Kevin Roberts

Indemnités éventuelles de fin de contrat

Aux termes des contrats en cours conclus entre les sociétés Saatchi & Saatchi North America Inc., Saatchi & Saatchi Limited et M. Kevin Roberts, s'il est mis fin aux dits contrats à l'initiative du Groupe Publicis de manière anticipée « sans juste motif », ou si M. Kevin Roberts y met fin « pour juste motif », M. Kevin Roberts pourrait avoir droit à une somme égale à 120% de sa rémunération annuelle fixe, à laquelle s'ajouteraient 100% de son bonus annuel maximum, le maintien pendant un an de sa protection sociale et le droit d'exercer les options de souscription et/ou d'achats d'actions et de conserver les actions gratuites qui lui auront été consenties.

Ces sommes et avantages ne seront intégralement dus que si le montant moyen annuel des bonus acquis par M. Kevin Roberts au titre des trois années précédant la cessation de ses fonctions est au moins égal à 75% de son « bonus cible ». Si le montant moyen annuel est inférieur à 25% du « bonus cible », aucune somme ni avantage ne sera dû. Si le montant moyen annuel est compris entre 25% et 75% du « bonus cible », les versements et avantages seront calculés proportionnellement entre 0 et 100% par la règle de trois.

M. Jack Klues

I.- Indemnités éventuelles de fin de contrat

Aux termes du contrat en cours entre les sociétés Publicis Groupe SA, Starcom Mediavest Group, Inc. et M. Jack Klues, s'il est mis fin au dit contrat à l'initiative du Groupe Publicis de manière anticipée « sans juste motif », M. Jack Klues pourrait avoir droit à une somme égale à un an de sa rémunération annuelle fixe, à laquelle s'ajouteraient 100% de son « bonus cible » annuel, le maintien pendant un an de sa protection sociale, l'assistance pendant au plus un an d'un cabinet d' « outplacement », et le droit d'exercer les options de souscription et/ou d'achats d'actions et de conserver les actions gratuites qui lui auront été consenties.

Ces sommes et avantages ne seront intégralement dus que si le montant moyen annuel des bonus acquis par M. Jack Klues au titre des trois années précédant la cessation de ses fonctions est au moins égal à 75% de son « bonus cible ». Si le montant moyen annuel est inférieur à 25% du « bonus cible », aucune somme ni avantage ne sera dû. Si le montant moyen annuel est compris entre 25% et 75% du « bonus cible », les sommes et avantages seront calculés proportionnellement entre 0 et 100% par la règle de trois.

II.- Convention de non-concurrence

En vertu d'un accord signé en juin 1997 applicable à tous les cadres dirigeants de Leo Burnett Company, Inc. (employeur de M. Jack Klues à l'époque), toujours en vigueur après le renouvellement de son mandat de membre du Directoire à effet du 1^{er} janvier 2008, M. Jack Klues, s'il part à son initiative à la retraite dès l'âge de 55 ans ou s'il est mis à la retraite à compter de 57 ans, pourra bénéficier chaque année, pendant 5 ans, d'une somme égale à 30% de sa dernière rémunération annuelle (fixe plus bonus), ainsi que d'une partie de ses avantages sociaux, à condition de respecter notamment un engagement de non-concurrence et de non-sollicitation de 5 ans.

Ces sommes et avantages, parce qu'ils constituent la rémunération d'un engagement de non-concurrence, n'ont pas à être soumis à des critères de performance.

M. David Kenny

Indemnités éventuelles de fin de contrat

Aux termes du contrat conclu entre les sociétés Publicis Groupe SA, Digitas Inc et M. David Kenny, s'il est mis fin au dit contrat à l'initiative du Groupe Publicis de manière anticipée « sans juste motif », M. David Kenny pourra avoir droit au maintien de sa couverture médicale pendant une durée maximale de deux ans. Il aura le droit d'exercer les options de souscription et/ou d'achats d'actions et de conserver les actions gratuites qui lui auront été consenties.

Ces avantages ne seront intégralement dus que si le montant moyen annuel des bonus acquis par M. David Kenny au titre des trois années précédant la cessation de ses fonctions est au moins égal à 75% de son « bonus cible ». Si le montant moyen annuel est inférieur à 25% du « bonus cible », aucune somme ni versement et avantage ne sera dû. Si le montant moyen annuel est compris entre 25% et 75% du « bonus cible », les avantages seront déterminés proportionnellement entre 0 et 100% par la règle de trois.

M. Jean-Yves Naouri

Indemnités éventuelles de fin de contrat

Aux termes des accords en vigueur entre la société Publicis Groupe Services et M. Jean-Yves Naouri, s'il est mis fin « sans juste motif » à son mandat de membre du Directoire de Publicis Groupe SA, celui-ci pourra avoir droit, s'il ne conserve pas de fonctions salariées au sein du Groupe Publicis, à un an de rémunération globale brute (part fixe et part variable maximum) et au droit d'exercer les options de souscription et/ou d'achats d'actions et de conserver les actions gratuites qui lui auront été consenties.

Ces sommes et avantages ne seront intégralement dus que si le montant moyen annuel des bonus acquis par M. Jean-Yves Naouri au titre des trois années précédant la cessation de ses fonctions est au moins égal à 75% de son « bonus cible ». Si le montant moyen annuel est inférieur à 25% du « bonus cible », aucune somme ni avantage ne sera dû. Si le montant moyen annuel est compris entre 25% et 75% du « bonus cible », les sommes et avantages seront calculés proportionnellement entre 0 et 100% par la règle de trois.

Le Conseil de Surveillance