

Paris, le 24 février 2017

## Rémunération des mandataires sociaux

Publiée en application des recommandations issues du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et de l'article L.225-42-1 du code de commerce

Le Conseil d'administration de Rexel dans sa séance du 10 février 2017 a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

### 1. Parts variables 2016 et rémunérations 2017 des dirigeants mandataires sociaux

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2017 a revu les différentes composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et a arrêté les décisions mentionnées ci-après.

#### Parts variables 2016

- **Directeur Général, Monsieur Patrick Berard**

Monsieur Patrick Berard a été nommé Directeur Général par le Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée de 2 ans, à compter de cette même date.

La rémunération variable 2016 du Directeur Général pouvait atteindre 120% de la rémunération fixe annuelle (650.000 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels fixés étaient atteints. Cette part variable a été calculée prorata temporis pour l'année 2016, soit du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2016.

La part variable 2016 se décomposait en 75% d'objectifs financiers et en 25% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2016 étaient l'EBITA ajusté en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes en volume (20%), et les cibles à atteindre étaient celles du budget 2016.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 77,1%, soit un montant de 300.788 euros à payer au titre de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2016.

Résultats détaillés comme suit :

| Part fixe 2016 (prorata temporis du 1er juillet au 31 décembre 2016) | Part variable 2016 cible en pourcentage de la rémunération fixe | Part variable 2016 cible en € (prorata temporis du 1er juillet au 31 décembre 2016) | Partie financière de la part variable cible | Partie individuelle de la part variable cible | Résultat 2016 part financière | Résultat 2016 part individuelle | Réalisation de la part financière 2016 | Réalisation de la part individuelle 2016 | Réalisation globale en pourcentage de la part variable cible | Montant en € à verser au titre de la part variable 2016 (du 1er juillet au 31 décembre 2016) |
|--|---|---|---|---|-------------------------------|---------------------------------|--|--|--|--|
| A  | B   | (AxB)=C   | D   | E   | F                             | G                               | (DxF)=H                                | (ExG)=I                                  | (H+I)=J  | (CxJ)  |
| 325 000  | 120%  | 390 000   | 75%   | 25%   | 69,5%                         | 100%                            | 52,1%                                  | 25%                                      | 77,1%  | 300 788  |

| Résultats financiers            | Poids | Atteinte (après pondération) |
|---------------------------------|-------|------------------------------|
| EBITA ajusté en volume          | 45%   | 33,7%                        |
| BFR opérationnel moyen          | 35%   | 35,8%                        |
| Croissance des ventes en volume | 20%   | 0%                           |
| Résultat 2016 part financière   |       | 69,5%                        |

Le mécanisme spécifique décidé par le Conseil d'administration du 23 juin 2016 (coefficient multiplicateur applicable sous certaines conditions<sup>1</sup>) n'a pas été activé.

- **Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard**

La rémunération variable 2016 du Directeur Général Délégué pouvait atteindre 90% de la rémunération fixe annuelle (500.000 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels fixés étaient atteints.

Cette part variable 2016 se décomposait en 65% d'objectifs financiers et en 35% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2016 étaient l'EBITA ajusté en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes en volume (20%), et les cibles à atteindre étaient celles du budget 2016.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général Délégué, a arrêté une performance globale de 69,7%, soit un montant de 313.538 euros à payer au titre de l'exercice 2016.

Résultats détaillés comme suit :

| Part fixe 2016 | Part variable 2016 cible en pourcentage de la rémunération fixe | Part variable 2016 cible en € | Partie financière de la part variable cible | Partie individuelle de la part variable cible | Résultat 2016 part financière | Résultat 2016 part individuelle | Réalisation de la part financière 2016 | Réalisation de la part individuelle 2016 | Réalisation globale en pourcentage de la part variable cible | Montant en € à verser au titre de la part variable 2016 |
|----------------|---|-------------------------------|---|---|-------------------------------|---------------------------------|--|--|--|---|
| A              | B   | (AxB)=C                       | D   | E   | F                             | G                               | (DxF)=H                                | (ExG)=I                                  | (H+I)=J  | (CxJ)   |
| 500 000        | 90%   | 450 000                       | 65%   | 35%   | 69,5%                         | 70%                             | 45,2%                                  | 24,5%                                    | <b>69,7%</b>   | <b>313 538</b>  |

| Résultats financiers            | Poids | Atteinte (après pondération) |
|---------------------------------|-------|------------------------------|
| EBITA ajusté en volume          | 45%   | 33,7%                        |
| BFR opérationnel moyen          | 35%   | 35,8%                        |
| Croissance des ventes en volume | 20%   | 0%                           |
| Résultat 2016 part financière   |       | <b>69,5%</b>                 |

Le mécanisme spécifique décidé par le Conseil d'administration du 10 février 2016 (coefficient multiplicateur applicable sous certaines conditions<sup>2</sup>) n'a pas été activé.

## 2. Rémunérations 2017

### ➤ Rémunération monétaire et avantages annexes

Conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux définie par le Conseil d'administration selon laquelle la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux est fixée au début du mandat et pour toute la durée de celui-ci, la rémunération fixe de Président du Conseil d'administration et la rémunération fixe et variable cible du Directeur Général et du Directeur Général Délégué 2017 sont restées identiques à celles de 2016.

- **Président du Conseil d'administration, Monsieur Ian Meakins**

Pas d'évolution de la rémunération fixe 2017 du Président du Conseil d'administration, qui est maintenue à 500.000 euros annuels. Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération.

| Ian Meakins   | 2017    | Evolution | 2016*   |
|---------------|---------|-----------|---------|
| Part fixe     | 500 000 | 0%        | 125 000 |
| Part variable | NA      |           | NA      |

\* Prorata temporis du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre

<sup>1</sup> Mécanisme tel que décrit dans la communication publiée en date du 28 juin 2016 sur la Rémunération des mandataires sociaux.

<sup>2</sup> Mécanisme tel que décrit dans le document de référence 2015, page 75.

▪ **Directeur Général, Monsieur Patrick Berard**

- La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est maintenue à 650.000 euros et sa part variable annuelle cible à 120% de sa part fixe en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels.
- La part variable 2017 se décompose en 75% d'objectifs financiers et en 25% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150%. Les objectifs individuels sont plafonnés à 100% de réalisation (soit une part variable maximale pouvant représenter 165% de la rémunération fixe).

Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2017 sont l'EBITA ajusté en volume (33%), le BFR opérationnel moyen (33%) et la croissance des ventes (33%), et les cibles à atteindre sont celles du budget 2017. Le poids des critères a été revu afin de reconnaître la contribution de chacun au développement du groupe.

| <b>Patrick Berard</b>                | <b>2017</b>      | <b>Evolution</b> | <b>2016*</b>   |
|--------------------------------------|------------------|------------------|----------------|
| Part fixe                            | 650 000          | 0%               | 325 000        |
| Part variable cible                  | 780 000          | 0%               | 390 000        |
| <b>Total cible</b>                   | <b>1 430 000</b> | <b>0%</b>        | <b>715 000</b> |
| <i>Part variable cible/part fixe</i> | <i>120%</i>      |                  | <i>120%</i>    |

\* Prorata temporis du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre

| Rémunération fixe 2017 en € | Part variable 2017 cible en pourcentage de la rémunération fixe | Part variable 2017 cible en € | Partie financière de la part variable cible | Partie individuelle de la part variable cible | Atteinte maximale de la partie financière | Atteinte maximale de la partie individuelle | Atteinte maximale de la part variable cible 2017 en % de la cible et en € | Atteinte maximale de la part variable 2017 en % de la rémunération fixe et en € |
|-----------------------------|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                             |   |                               | 75%   | 25%   | (75% x 150%) = 112,5%                     | (25% x 100%) = 25%                          | 137,5%  | 165%  |
| 650 000                     | 120%  | 780 000                       | 585 000                                     | 195 000                                       | 877 500                                   | 195 000                                     | 1 072 500   | 1 072 500   |

- Les autres avantages sont reconduits (couverture santé/prévoyance, régime de retraite de base et complémentaire, bilan de santé, assistance fiscale/retraite, mise à disposition d'un véhicule de fonction).

▪ **Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard**

Le Conseil d'administration de Rexel dans sa séance du 20 février 2017 a décidé de mettre fin aux fonctions de Madame Catherine Guillouard en tant que Directeur Général Délégué à effet du 20 février 2017. Les décisions ci-dessous s'appliqueront donc dans cette limite au titre de ses fonctions de mandataire social pour la période considérée<sup>3</sup>.

- La rémunération annuelle fixe du Directeur Général Délégué a été maintenue à 500.000 euros et sa part variable annuelle cible à 90% de sa part fixe en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels.
- La part variable 2017 se décompose en 65% d'objectifs financiers et en 35% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150%. Les objectifs individuels sont plafonnés à 100% de réalisation (soit une part variable maximale pouvant représenter 119% de la rémunération fixe).

Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2017 sont l'EBITA ajusté en volume (33%), le BFR opérationnel moyen (33%) et la croissance des ventes (33%), et les cibles à atteindre sont celles du budget 2017. Le poids des critères a été revu afin de reconnaître la contribution de chacun au développement du groupe.

<sup>3</sup> Cette décision du Conseil d'administration en date du 20 février 2017 fait l'objet d'une communication détaillée distincte, en date du 24 février 2017.

| Catherine Guillouard          | 2017    | Evolution | 2016    |
|-------------------------------|---------|-----------|---------|
| Part fixe                     | 500 000 | 0%        | 500 000 |
| Part variable cible           | 450 000 | 0%        | 450 000 |
| Total cible                   | 950 000 | 0%        | 950 000 |
| Part variable cible/part fixe | 90%     |           | 90%     |

| Rémunération fixe 2017 en € | Part variable 2017 cible en pourcentage de la rémunération fixe | Part variable 2017 cible en € | Partie financière de la part variable cible | Partie individuelle de la part variable cible | Atteinte maximale de la partie financière | Atteinte maximale de la partie individuelle | Atteinte maximale de la part variable cible 2017 en % de la cible et en € | Atteinte maximale de la part variable 2017 en % de la rémunération fixe et en € |
|-----------------------------|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                             |   |                               | 65%   | 35%   | (65%x150%)= 97,5%                         | (35%x100%)= 35%                             | 132,5%  | 119%  |
| 500 000                     | 90%   | 450 000                       | 292 500                                     | 157 500                                       | 438 750                                   | 157 500                                     | 596 250   | 596 250   |

- Les autres avantages sont reconduits (couverture santé/prévoyance, régime de retraite de base et complémentaire, bilan de santé, assistance fiscale, mise à disposition d'un véhicule de fonction, couverture chômage GSC).

#### ➤ Rémunération moyen terme et long terme / Indemnités de départ

##### ▪ Président Directeur Général, Monsieur Patrick Berard

#### Régime de retraite à prestations définies

Le Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> juillet 2016 a décidé de maintenir le bénéfice du dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies dont bénéficiait Monsieur Patrick Berard avant de prendre ses fonctions de Directeur Général. En application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce le Conseil a décidé que les droits conditionnels que Monsieur Berard pourrait acquérir au titre de l'activité de Directeur Général dans le cadre de ce dispositif ne seront octroyés que si les conditions de performance annuelles prévues sont remplies (prise en considération de la période d'activité et de la rémunération en qualité de mandataire social).

Les critères de performance retenus par le Conseil d'administration ont été alignés sur ceux de la part variable annuelle du Directeur Général (part financière et part individuelle). Les conditions de performance seront considérées satisfaites si le niveau de paiement de la part variable annuelle atteint au minimum 60% de la part variable cible.

Le Conseil d'administration du 10 février 2017 a constaté la réalisation de la condition de performance pour l'exercice 2016 (le niveau de paiement de la part variable 2016 sur la période d'exercice du mandat social ayant atteint 77,1%). La période d'activité et la rémunération perçue au titre des fonctions de mandataire social sur la période considérée seront prises en considération pour le calcul des droits conditionnels.

#### Indemnités de départ

Le Directeur Général n'est pas éligible à une indemnité de départ au titre de son mandat social.

Le Conseil d'administration a décidé de ne pas accorder d'indemnité de départ à Monsieur Patrick Berard en raison de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, ni d'indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ces mêmes fonctions compte tenu de sa carrière et de son profil.

Il est rappelé<sup>4</sup> que le contrat de travail de Monsieur Patrick Berard, suspendu pendant l'exercice de son mandat de Directeur Général, prévoit sous certaines conditions, le versement de telles indemnités, dans la limite d'un montant global correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle de référence. Il a été précisé par le Conseil qu'en cas de réactivation du contrat de travail de Monsieur Patrick Berard, ces éventuelles indemnités de départ seront calculées sans tenir compte de la période d'exercice du mandat social (sans prise en considération de l'ancienneté, ni de la rémunération fixe ou variable perçue en tant que mandataire social).

<sup>4</sup> Voir communication relative à la Rémunération des mandataires sociaux en date du 5 juillet 2016.

▪ **Directeur Général délégué, Madame Catherine Guillouard**

*Le Conseil d'administration de Rexel dans sa séance du 20 février 2017 a décidé de mettre fin aux fonctions de Madame Catherine Guillouard en tant que Directeur Général Délégué a effet du 20 février 2017. Les décisions ci-dessous s'appliqueront donc dans cette limite au titre de ses fonctions de mandataire social pour la période considérée<sup>5</sup>.*

Dispositif d'épargne moyen terme

Un dispositif collectif d'épargne moyen-terme a été mis en place en 2016<sup>6</sup>, plus adapté et compétitif eu égard aux profils internationaux des dirigeants du groupe. Ce dispositif concerne également le Directeur Général Délégué.

Ce dispositif est constitué d'une composante annuelle calculée sur la rémunération fixe et variable perçue au cours de l'année considérée<sup>7</sup>, tenant ainsi compte de la performance annuelle réalisée, dans les conditions suivantes :

- 20% sur la part de rémunération comprise entre 4 et 20 PASS<sup>8</sup>
- 10% sur la part de rémunération comprise entre 20 et 40 PASS<sup>8</sup>

Une contribution exceptionnelle a été prévue dans le cadre de ce dispositif notamment pour le Directeur Général Délégué. Le Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard pourra bénéficier d'une contribution spécifique de 81.765 euros par an pendant 3 ans à compter de 2016, sous condition de présence effective au 31 décembre de l'année considérée. Cette contribution spécifique a été calculée selon les mêmes règles que celles décrites pour la composante annuelle du dispositif, sur la rémunération perçue par Madame Catherine Guillouard depuis sa prise de fonction.

L'ensemble de ces composantes est assujetti à charges sociales et impôt sur le revenu.

Ces contributions sont versées par l'entreprise sur un support d'investissement moyen-terme<sup>9</sup>, avec engagement pour les mandataires sociaux d'y conserver les sommes pendant au moins 8 ans. Une partie de la contribution est versée directement en numéraire aux bénéficiaires pour leur permettre de s'acquitter des charges fiscales et sociales associées à ce dispositif.

Indemnités de départ

Lors du renouvellement pour 2 ans du mandat du Directeur Général Délégué par le conseil d'administration en date du 23 juin 2016, il a été décidé de maintenir le bénéfice d'une indemnité de départ dans les conditions précédemment approuvées (limitation au cas de départ contraint, lié à un changement de contrôle ou de stratégie, dans la limite de 24 mois de la dernière rémunération mensuelle de référence et sous conditions de performance).

<sup>5</sup> Cette décision du Conseil d'administration en date du 20 février 2017 fait l'objet d'une communication détaillée distincte, en date du 24 février 2017.

<sup>6</sup> Décision du Conseil d'administration du 10 février 2016.

<sup>7</sup> La part variable prise en considération sera limitée en tout état de cause à 80% de la rémunération fixe annuelle.

<sup>8</sup> Plafond Annuel de Sécurité Sociale.

<sup>9</sup> Type assurance-vie rachetable à tout moment.