

RÉMUNERATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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 24 mai 2018 a décidé de renouveler le mandat de Patrick Berard en sa qualité de Directeur Général, avec effet au 1er juillet 2018 et jusqu'à l'issue de l'assemblée générale, appelée à se tenir en 2021, statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Le Conseil a également arrêté sa rémunération dans les conditions décrites ci-après.

Rémunération 2018 du Directeur Général

Le Conseil d'administration a fixé la rémunération 2018 du Directeur Général conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires de Rexel qui s'est tenue le 24 mai 2018¹.

1. Rémunération monétaire 2018, parts fixe et variable de Patrick Berard, Directeur Général

- La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est maintenue à 650 000 euros.
- La part variable annuelle cible représente 120% de sa part fixe en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels. La part variable 2018 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 2018 sont inchangés, l'EBITA ajusté en volume (33,33%), le BFR opérationnel moyen (33,33%) et la croissance des ventes (33,33%), et les cibles à atteindre sont celles du budget 2018. Le niveau de versement à l'atteinte des objectifs financiers cibles est de 100%. Par ailleurs, un nouveau mécanisme est instauré en 2018 : il conditionne le paiement d'une surperformance de l'objectif de croissance des ventes à une atteinte minimale de l'objectif d'EBITA ajusté.

Patrick Berard	2018	Evolution	2017
Part fixe	650 000	0%	650 000
Part variable cible	780 000	0%	780 000
Total cible	1 430 000	0%	1 430 000
<i>Part variable cible/part fixe</i>	<i>120%</i>		<i>120%</i>

Part fixe 2018 en €	Part variable cible 2018 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2018 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 financière	Atteinte maximale de la part variable cible 2018 en % de la cible et en €	Atteinte maximale de la part variable cible 2018 en % de la part fixe et en €
			75%	25%	$(75\% \times 150\%) = 112,5\%$	$(25\% \times 100\%) = 25\%$	137,50%	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).

2. Attribution d'actions de performance 2018 à Patrick Berard, Directeur Général

Dans le cadre de l'attribution d'actions de performance aux salariés et dirigeants du Groupe Rexel, conformément aux conditions d'attribution et de performance décrites dans la dix-septième résolution approuvée par l'Assemblée générale du 24 mai 2018, le Conseil d'administration tenu ce même jour a décidé d'attribuer 100 000 actions à Patrick Berard, Directeur Général.

Ces actions de performance sont attribuées sous condition de présence et assujetties à 100% à des conditions de performance appréciées sur une durée de 3 ans.

3. Rémunération moyen terme et long terme et Indemnités de départ de Patrick Berard, Directeur Général

Régime de retraite à prestations définies

Patrick Berard bénéficiait, en qualité de salarié, d'un dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies. Compte tenu de l'ancienneté et de la carrière de Patrick Berard, le Conseil d'administration du 1er juillet 2016 a décidé de maintenir le bénéfice de ce dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies pour Patrick Berard pendant la période d'exercice de son mandat social.

Cependant, en application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, les droits conditionnels que Patrick 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 décrites ci-après sont remplies.

Ainsi, ce n'est qu'en cas d'atteinte des conditions annuelles de performance que :

- Les périodes d'activité exercées en qualité de Directeur Général par Patrick Berard seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et que ;
- La rémunération perçue au titre des fonctions de Directeur Général pourra être prise en considération pour l'appréciation de la moyenne des trois meilleures années de rémunération.

Les critères de performance retenus par le Conseil d'administration sont 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.

Ce dispositif a été maintenu inchangé par le Conseil d'administration du 24 mai 2018.

Ce dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39) est en conformité avec l'ensemble des recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF.

Ce dispositif répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale est soumis à la procédure des conventions réglementées, et sera soumis à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

Indemnités de départ

Il est rappelé que le Directeur Général n'est pas éligible à une indemnité de départ au titre de son mandat social. Le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2016 a décidé de ne pas accorder d'indemnité de départ à 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.

Le contrat de travail de 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 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).

¹ La politique de rémunération 2018 applicable au mandataire social, Directeur Général est décrite de manière détaillée dans le document de référence 2018 (partie 3.2.2.)