

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

Sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2016 a arrêté les décisions mentionnées ci-après.

Part variable 2016 du Président Directeur Général, Monsieur Rudy Provoost et du Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard

En complément des décisions prises par le Conseil d'administration du 10 février 2016 relatives à la part variable 2016 des mandataires sociaux, le Conseil d'administration du 8 mars 2016 a décidé de reconduire le mécanisme instauré en 2015, visant à reconnaître plus particulièrement une surperformance financière régulière¹.

La partie financière de la part variable 2016, telle que décrite dans la communication relative à la « Rémunération des mandataires sociaux du 15 février 2016² », pourra ainsi être majorée en appliquant un coefficient multiplicateur si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le niveau de réalisation moyen pondéré des objectifs financiers annuels est au minimum de 100 % ; et
- le niveau de réalisation moyen pondéré des objectifs financiers trimestriels est supérieur à 100 % pendant au moins 3 trimestres.

La partie individuelle de la part variable 2016 reste inchangée et n'est pas impactée par ce mécanisme.

Le montant global maximal de la part variable 2016 du Président-Directeur Général sera plafonné à 200% de la valeur cible (au lieu de 137,5% maximum de la valeur cible sans déclenchement du mécanisme). Ce qui représenterait un montant maximum de 220% de sa rémunération annuelle fixe (au lieu de 151,25% sans déclenchement du mécanisme).

Le montant global maximal de la part variable 2016 du Directeur Général Délégué sera plafonné à 200% de la valeur cible (au lieu de 132,5% maximum de la valeur cible sans déclenchement du mécanisme). Ce qui représenterait un montant maximum de 180% de sa rémunération annuelle fixe (au lieu de 119,25% sans déclenchement du mécanisme).

Bénéficiaire	Part variable 2016 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Partie financière de la part variable cible 2016	Partie individuelle de la part variable cible 2016	Atteinte maximale partie financière 2016	Atteinte maximale partie individuelle 2016	SANS déclenchement du mécanisme de reconnaissance de surperformance financière		AVEC déclenchement du mécanisme de reconnaissance de surperformance financière	
						Atteinte maximale de la part variable cible 2016	Pourcentage maximal de la part variable 2016 par rapport à la rémunération fixe 2016	Atteinte maximale de la part variable 2016 cible	Pourcentage maximal de la part variable 2016 par rapport à la rémunération fixe 2016
Président-Directeur Général	110%	75%	25%	112,5%	25%	137,5%	151,25%	200%	220%
Directeur Général Délégué	90%	65%	35%	97,5%	35%	132,5%	119,25%	200%	180%

¹ Ce mécanisme spécifique ne s'est pas déclenché en 2015

² [www.rexel.com/Le Groupe/Gouvernance/Conseil d'administration et Comités du Conseil d'administration](http://www.rexel.com/Le_Groupe/Gouvernance/Conseil_d'administration_et_Comités_du_Conseil_d'administration)