

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 10 février 2016 a revu les différentes composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et a arrêté les décisions mentionnées ci-après.

1. Parts variables 2015

- **Président Directeur Général, M. Rudy Provoost**

La rémunération variable sur objectifs 2015 du Président Directeur Général pouvait atteindre 110% de la rémunération fixe annuelle (875.500 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels fixés étaient atteints.

Cette part variable 2015 se décomposait en 75% d'objectifs financiers et en 25% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2015 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 2015.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Président Directeur Général, a arrêté une performance globale de 36,20%, soit un montant de 348.624 euros à payer au titre de l'exercice 2015.

Résultats détaillés comme suit :

Part variable 2015 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Part variable 2015 cible en montant €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2015 part financière	Résultat 2015 part individuelle	Réalisation globale en pourcentage de la part variable cible	Montant en € à verser au titre de la part variable 2015
110%	963.050	75%	25%	21,60%	80%	36,20%	348.624

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
EBITA ajusté en volume	45%	0%
BFR opérationnel moyen	35%	21,6%
Croissance des ventes en volume	20%	0%

Le mécanisme spécifique décidé par le Conseil d'administration en février 2015 (coefficient multiplicateur applicable sous certaines conditions¹) n'a pas été activé.

¹ Tel que décrit dans le document de référence 2014, pages 224, 225 et 226.

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

La rémunération variable sur objectifs 2015 du Directeur Général Délégué pouvait atteindre 80% de la rémunération fixe annuelle (475.000 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels fixés étaient atteints.

Cette part variable 2015 se décomposait en 65% d'objectifs financiers et en 35% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2015 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 2015.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général Délégué, a arrêté une performance globale de 49,04%, soit un montant de 186.352 euros à payer au titre de l'exercice 2015.

Résultats détaillés comme suit :

Part variable 2015 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Part variable 2015 cible en montant €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2015 part financière	Résultat 2015 part individuelle	Réalisation globale en pourcentage de la part variable cible	Montant en € à verser au titre de la part variable 2015
80%	380.000	65%	35%	21,60%	100%	49,04%	186.352

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
EBITA ajusté en volume	45%	0%
BFR opérationnel moyen	35%	21,6%
Croissance des ventes en volume	20%	0%

Le mécanisme spécifique décidé par le Conseil d'administration en février 2015 (coefficient multiplicateur applicable sous certaines conditions) n'a pas été activé².

2. Rémunérations 2016

➤ Rémunération monétaire

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a souhaité poursuivre, jusqu'à la fin des mandats en cours, la politique de détermination des rémunérations retenue pour son Président Directeur Général et son Directeur Général Délégué. Cette politique permet de revoir de manière régulière la rémunération des mandataires sociaux et notamment d'en assurer la cohérence avec les pratiques de marché. Elle rend également possible un alignement progressif de la rémunération sur le marché de référence.

Compte tenu de ces éléments, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes :

- **Président Directeur Général, M. Rudy Provoost**

Pas d'évolution de la rémunération monétaire cible 2016 du Président Directeur Général :

- une rémunération annuelle fixe brute de 875.500 euros (inchangée depuis 2014)³ ;

² Tel que décrit dans le document de référence 2014, pages 224, 225 et 226.

³ La rémunération fixe de M. Rudy Provoost a évolué pour la dernière fois en 2014.

- une partie variable annuelle sur objectifs maintenue à 110% de la rémunération annuelle fixe brute en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels. La part variable 2016 se décompose en 75% d'objectifs financiers et en 25% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2016 sont l'EBITA ajusté en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes (20%), et les cibles à atteindre sont celles du budget 2016.
- Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150%. Les objectifs individuels sont plafonnés à 100% de réalisation.

Part variable 2016 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Atteinte maximale partie financière	Atteinte maximale partie individuelle	Atteinte maximale de la part variable 2016 cible	Pourcentage maximal de la part variable 2016 par rapport à la rémunération fixe 2016
110%	75%	25%	112,5%	25%	137,5%	151,25%

▪ Directeur Général Délégué, Mme Catherine Guillouard

La rémunération annuelle cible 2016 du Directeur Général Délégué a été revue afin de la positionner progressivement au marché de référence et de renforcer la part variable annuelle soumise à conditions de performance.

- une rémunération annuelle fixe brute portée à 500.000 euros (475.000 en 2015 soit +5,26%⁴) ;
- une partie variable annuelle sur objectifs de 90% (80% en 2015) de la rémunération annuelle fixe brute en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels. La part variable 2016 se décompose en 65% d'objectifs financiers et en 35% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2016 sont l'EBITA ajusté en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes (20%), et les cibles à atteindre sont celles du budget 2016.
- Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150%. Les objectifs individuels sont plafonnés à 100% de réalisation.

Part variable 2016 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Atteinte maximale partie financière	Atteinte maximale partie individuelle	Atteinte maximale de la part variable 2016 cible	Pourcentage maximal de la part variable 2016 par rapport à la rémunération fixe 2016
90%	65%	35%	97,5%	35%	132,5%	119,25%

➤ Autres composantes de la rémunération

▪ Président Directeur Général, M. Rudy Provoost

- Le Conseil d'administration a décidé de supprimer le versement des jetons de présence intragroupe à compter de 2016. Ainsi, le Président Directeur Général ne recevra aucun jeton de présence au titre de ses mandats sociaux 2016 auprès des filiales britannique et américaine.
- Reconduction de l'avantage logement de 60.000 euros bruts.

⁴ La rémunération fixe de Mme Catherine Guillouard a évolué pour la dernière fois en 2014 suite au changement de structure de la société et au passage à une structure de gouvernance unique à Conseil d'administration. Sa rémunération variable était passée de 70% à 80% de sa rémunération fixe en 2015.

- 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).

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

- Les 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).

3. Rémunérations différées

➤ **Avantages moyen et long terme**

- Le Conseil d'administration a décidé de mettre fin au dispositif de régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39), dont bénéficiait notamment le Directeur Général délégué, Mme Catherine Guillouard (et dont seuls quelques participants non mandataires sociaux, proches de l'âge de la retraite, continueront à bénéficier).

Le Conseil d'administration a considéré que ce régime n'était plus adapté aux nouveaux profils des dirigeants du groupe (profils plus internationaux, intégrant le groupe en milieu de carrière...). Par ailleurs, la législation afférente à ces dispositifs n'a cessé d'évoluer au cours de ces dernières années, rendant le système instable et les coûts croissants pour les entreprises.

- Un dispositif collectif d'épargne moyen-terme sera mis en place, plus adapté et compétitif eu égard aux profils internationaux des dirigeants du groupe. Ce dispositif concernera également les mandataires sociaux du groupe (Président Directeur Général et Directeur Général Délégué).

Le dispositif comportera :

- Une composante annuelle : une contribution calculée sur la rémunération fixe et variable perçue pendant l'année considérée⁵, tenant ainsi compte de la performance annuelle réalisée :
 - 20% sur la part de rémunération comprise entre 4 et 20 PASS⁶
 - 10% sur la part de rémunération comprise entre 20 et 40 PASS⁶

Cette contribution sera calculée pour la première fois sur la rémunération perçue en 2016.

- Une composante exceptionnelle afin de tenir compte de la restructuration des composantes de la rémunération des dirigeants du groupe concernés. A ce titre, le Directeur Général Délégué, Mme Catherine Guillouard, pourra bénéficier d'une contribution exceptionnelle de 81.765 euros par an pendant 3 ans, sous condition de présence. Cette contribution exceptionnelle a été calculée selon les mêmes règles que celles décrites pour la composante annuelle du dispositif, sur la rémunération perçue par Mme Catherine Guillouard depuis sa prise de fonction. Le Président Directeur Général ne bénéficiera pas de cette composante exceptionnelle.

L'ensemble de ces composantes sera assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu.

Ces contributions seront versées par l'entreprise sur un support d'investissement moyen-terme⁷, avec engagement pour les mandataires sociaux d'y conserver les sommes pendant au moins 8 ans.

Une partie de la contribution sera versée directement en numéraire aux bénéficiaires pour leur permettre de s'acquitter des charges fiscales et sociales associées à ce dispositif.

⁵ La part variable prise en considération sera limitée en tout état de cause à 80% de la rémunération fixe annuelle.

⁶ Plafond Annuel de Sécurité Sociale

⁷ Type assurance-vie rachetable à tout moment.

➤ Indemnités de départ

En complément de sa décision en date du 11 février 2015 de limiter les conditions ouvrant droit au versement des indemnités de départ allouées aux mandataires sociaux (limitation aux cas de départs contraints, liés à un changement de contrôle ou de stratégie), le Conseil a modifié les conditions liées au calcul et au versement des indemnités de départ du Président Directeur Général et du Directeur Général Délégué afin de les aligner avec les pratiques de marché. Le Conseil d'administration a souhaité harmoniser les règles applicables au Président Directeur Général et au Directeur Général Délégué. L'indemnité de rupture ne pourra excéder 24 mois de rémunération de référence (rémunération fixe et variable perçue).

Les conditions de performance restent inchangées, mais la possibilité pour le Conseil d'administration de les revoir au cours des exercices de référence (en cas de détérioration de la situation économique ou financière de Rexel ou du marché) qui était prévue a été supprimée.⁸

⁸ Les détails sur ces indemnités de départ seront précisés dans le Document de Référence 2015.