

Rémunération des mandataires sociaux

Publiée en application des recommandations issues du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEF-MEDEF et du code de commerce

Le Conseil d'administration de Rexel dans sa séance du 13 février 2018 a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

1. Parts variables 2017 et rémunération 2018 des dirigeants mandataires sociaux

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 13 février 2018 a revu les différentes composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et a arrêté les décisions mentionnées ci-après.

Parts variables 2017

- **Directeur Général, Patrick Berard**

La rémunération variable cible 2017 du Directeur Général était fixée à 120% de la rémunération fixe annuelle (650 000 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels étaient atteints.

La part variable 2017 se décomposait en 75% d'objectifs financiers et en 25% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2017 étaient l'EBITA ajusté en volume (33,33%), le BFR opérationnel moyen (33,33%) et la croissance des ventes en volume (33,33%), et les cibles à atteindre étaient celles du budget 2017.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 124,8%, soit un montant de 973 440 euros à verser au titre de 2017.

Résultats détaillés comme suit :

Part fixe 2017	Part variable cible 2017 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2017 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2017 part financière	Résultat 2017 part individuelle	Réalisation 2017 de la part financière	Réalisation 2017 de la part individuelle	Réalisation globale 2017 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2017
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
650 000	120%	780 000	75%	25%	135,6%	92,5%	101,7%	23,1%	124,8%	973 440

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
EBITA ajusté en volume	33,3%	47,3%
BFR opérationnel moyen	33,3%	38,3%
Croissance des ventes en volume	33,3%	50,0%
Résultat 2017 part financière		135,6%

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100 du Code de commerce, le versement de cette part variable 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 24 mai 2018.

- **Directeur Général Délégué, Catherine Guillouard**

Le Conseil d'administration lors de sa séance du 20 février 2017 a décidé de mettre fin aux fonctions du Directeur Général Délégué à effet de cette même date. Catherine Guillouard a ainsi exercé son mandat social jusqu'au 20 février 2017.

La rémunération variable cible 2017 du Directeur Général Délégué était fixée à 90% de la rémunération fixe annuelle (500 000 euros) si 100% des objectifs financiers et individuels étaient atteints. La rémunération annuelle fixe *prorata temporis* sur la période du 1^{er} janvier au 20 février 2017 s'est élevée à 70 833 euros.

La part variable 2017 se décomposait en 65% d'objectifs financiers et en 35% d'objectifs individuels. Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2017 étaient l'EBITA ajusté en volume (33,33%), le BFR opérationnel moyen (33,33%) et la croissance des ventes en volume (33,33%), et les cibles à atteindre étaient celles du budget 2017.

Le Conseil ayant procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général Délégué, a arrêté une performance globale de 109% (sur la base des comptes au 30 juin 2017 pour les objectifs financiers), soit un montant de 69 487 euros à verser pour la période du 1^{er} janvier au 20 février 2017.

Résultats détaillés comme suit (sur la base des comptes au 30 juin 2017):

Part fixe 2017 (<i>prorata temporis</i> du 1er janvier au 20 février*)	Part variable cible 2017 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2017 cible en € (<i>prorata temporis</i> du 1er janvier au 20 février)	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2017 part financière	Résultat 2017 part individuelle	Réalisation 2017 de la part financière	Réalisation 2017 de la part individuelle	Réalisation globale 2017 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2017 (<i>prorata temporis</i> du 1er janvier au 20 février)
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
70 833	90%	63 750	65%	35%	119,3%	90,0%	77,5%	31,5%	109,0%	69 487

*14,2% du montant annuel

Résultats financiers (1er semestre 2017)	Poids	Atteinte (après pondération)
EBITA ajusté en volume	33,3%	37,6%
BFR opérationnel moyen	33,3%	31,7%
Croissance des ventes en volume	33,3%	50,0%
Résultat 2017 part financière		119,3%

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100 du Code de commerce, le versement de la part variable 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 24 mai 2018.

Rémunérations 2018 (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 2018 sont inchangées depuis 2016.

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

Pas d'évolution de la rémunération fixe 2018 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	2018	Evolution	2017
Part fixe	500 000	0%	500 000
Part variable	NA		NA

▪ **Directeur Général, 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 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 sera instauré en 2018 qui conditionnera 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
Part variable cible/part fixe	120%		120%

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).

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des différentes composantes de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général seront soumis à l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire des actionnaires de Rexel du 24 mai 2018.

2. Rémunération moyen terme et long terme / Indemnités de départ

▪ **Président Directeur Général, Patrick Berard**

Régime de retraite à prestations définies

Le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2016 a décidé de maintenir le bénéfice du dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies dont bénéficiait 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 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 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 13 février 2018 a constaté la réalisation de la condition de performance pour l'exercice 2017 (le niveau de paiement de la part variable 2017 sur la période d'exercice du mandat social ayant atteint 124,8%). 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

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).