

Paris, le 28 juin 2016

## 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 a décidé lors de sa réunion du 23 juin 2016 d'adopter une nouvelle structure de gouvernance et de dissocier les fonctions de Président et de Directeur Général. Dans ce cadre et sur recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

### 1. Fin du mandat de Président-Directeur Général de Monsieur Rudy Provoost

#### Sur l'indemnité de départ due à Monsieur Rudy Provoost

En raison de divergences de vues avec le Conseil d'administration sur le changement de gouvernance et sur l'approche de Monsieur Rudy Provoost dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, ce dernier a été appelé à mettre fin à son mandat de Président-Directeur Général au 30 juin 2016.

Le Conseil d'administration:

- o ayant constaté que les conditions liées au versement de l'indemnité de départ de Monsieur Rudy Provoost telles que définies par le Conseil d'administration du 11 février 2015 étaient remplies (cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie) et ;
- o ayant validé l'atteinte des conditions de performance associées à cette indemnité de départ (telles que définies par le Conseil d'administration du 22 mai 2014 et approuvées par l'Assemblée générale du 27 mai 2015 modifiées par le Conseil d'administration 10 février 2016 et approuvées par l'Assemblée générale du 25 mai 2016<sup>1</sup>) ;
- o a décidé le versement d'une indemnité de départ brute correspondant à 24 mois d'une rémunération mensuelle de référence. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du 10 février 2016, approuvée par l'Assemblée générale du 25 mai 2016, la rémunération mensuelle de référence s'entend comme la dernière rémunération annuelle brute fixe augmentée de la dernière prime variable perçue, à l'exception de tout bonus exceptionnel, le tout divisé par 12.

Le conseil d'administration a par ailleurs décidé de mettre en œuvre la clause de non-concurrence. Cet engagement de non concurrence est limité à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective du mandat social. En contrepartie, l'indemnité compensatrice de non concurrence est égale à douze mois de rémunération brute fixe.

L'indemnité de départ correspondant à 24 mois de la rémunération mensuelle de référence, telle que décrite précédemment, inclut l'indemnité de non-concurrence

---

<sup>1</sup> Le Conseil d'administration du 22 mai 2014 a retenu les conditions de performance suivantes :

- le versement de 60% de l'indemnité dépendait du niveau d'EBITA du groupe Rexel. Ce versement était dû à hauteur de 100% si le niveau d'EBITA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de Rexel au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social ou de rupture du contrat de travail (exercices de référence), atteignait au minimum en moyenne 60% des valeurs budgétées pour ces deux exercices ; et
- le versement de 40% de l'indemnité dépendait du niveau du BFR opérationnel moyen du groupe Rexel. Ce versement était à hauteur de 100% si le niveau du BFR opérationnel moyen, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de Rexel au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social ou de rupture du contrat de travail (exercices de référence) atteignait au maximum en moyenne 125% des performances budgétées pour ces deux exercices.

Le Conseil d'administration du 10 février 2016 avait décidé de supprimer la possibilité de revoir les conditions de performance au cours des exercices de référence.

Ainsi l'indemnité de départ due à Monsieur Rudy Provoost s'élèvera à 2.448.248 euros bruts.

#### Sur la rémunération due au titre de 2016 à Monsieur Rudy Provoost

- La rémunération brute fixe annuelle calculée prorata temporis pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2016 est de 437.750 euros ;
- Les avantages dont bénéficie Monsieur Rudy Provoost jusqu'au 30 juin 2016 comprennent la mise à disposition d'une voiture de fonction, la cotisation relative à la garantie des cadres dirigeants en matière de chômage GSC, un contrat de santé (mutuelle) et de prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, les honoraires d'un conseiller fiscal et de retraite, une allocation logement ;
- La performance (parties financière et individuelle) atteinte sur la part variable 2016 sera arrêtée par le Conseil d'administration du 28 juillet 2016, notamment sur la base des comptes au 30 juin 2016.

#### Sur les actions de performance précédemment attribuées à Monsieur Rudy Provoost

Monsieur Rudy Provoost perd ses droits au titre des actions de performance attribuées mais non encore acquises, compte tenu de la condition de présence requise à la date d'acquisition définitive des titres pour bénéficier des actions de performance attribuées aux dirigeants.

- 60 000 actions attribuées au titre du plan Key Managers 3+2 le 22 mai 2014 et ;
- 120 000 titres attribués au titre du plan Key Managers 3+2 le 28 juillet 2015.

## **2. Président du Conseil d'administration (à titre intérimaire) – Monsieur François Henrot**

Compte tenu de la fin du mandat social du Président-Directeur Général et de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, le Conseil d'administration a décidé de nommer Monsieur François Henrot, actuellement Vice-Président du Conseil d'administration et Administrateur Indépendant Référent, Président du Conseil d'administration à titre intérimaire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et jusqu'au 30 septembre 2016.

Conformément à l'article L.225-47 al.1 du Code de commerce, le Conseil d'administration a décidé d'attribuer à Monsieur François Henrot une rémunération brute fixe de 125.000 euros au titre de ses fonctions de Président à titre intérimaire pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre 2016.

## **3. Nomination d'un nouveau Directeur Général, Monsieur Patrick Berard**

Le Conseil d'administration a décidé de nommer Monsieur Patrick Berard en qualité de Directeur Général à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour un mandat social d'une durée de deux ans.

Monsieur Patrick Berard dispose d'un contrat de travail avec la société REXEL DEVELOPPEMENT SAS. Le contrat de travail de Monsieur Patrick Berard sera suspendu pendant la période d'exercice de son mandat social.

#### Sur les conditions de rémunération 2016 du nouveau Directeur Général, Monsieur Patrick Berard

- La rémunération annuelle brute fixe de Monsieur Patrick Berard a été arrêtée à 650.000 euros (prorata temporis à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016).
- La partie variable annuelle sur objectifs a été fixée à 120% de la rémunération annuelle brute fixe (prorata temporis) 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.

Par ailleurs, la partie financière de la part variable 2016, pourra 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 n'est pas impactée par ce mécanisme.

Le montant global maximal de la part variable 2016 du Directeur Général (prorata temporis) 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 240% de sa rémunération annuelle fixe (au lieu de 165% sans déclenchement du mécanisme).

Bénéficiaire	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	Atteinte maximale de la part variable 2016 cible (avec mécanisme de reconnaissance de la surperformance activé)	Pourcentage maximal de la part variable 2016 par rapport à la rémunération fixe 2016 (avec mécanisme de reconnaissance de la surperformance activé)
Directeur Général	120%	75%	25%	112,5%	25%	137,5%	165%	200%	240%

- Conformément à la décision du Conseil d'administration, Monsieur Patrick Berard bénéficiera par ailleurs des avantages suivants : une couverture santé/prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, les honoraires d'un conseiller fiscal et de retraite, la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

#### **4. Renouvellement du mandat social du Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard**

Le mandat social du Directeur Général Délégué a été renouvelé pour une durée de deux ans à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Les conditions de rémunération telles que décrites dans les communiqués de presse publiés le 15 février 2016 et le 24 mars 2016 et le document de référence 2015 de Rexel demeurent inchangées.

#### **5. Attribution d'actions de performance 2016**

Conformément aux conditions d'attribution et de performance décrites dans la résolution n°18 approuvée par l'Assemblée générale du 25 mai 2016, le Conseil d'administration a décidé d'attribuer au bénéfice du futur Directeur Général et du Directeur Général Délégué, le nombre d'actions de performances suivant :

- Directeur général, Monsieur Patrick Berard 85 000
- Directeur Général Délégué, Madame Catherine Guillouard 58 200

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