

REXEL

Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance
au capital de 1 279 969 135 euros
189-193, bd Malesherbes, 75017 Paris
479 973 513 R.C.S. Paris

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS **DU CONSEIL DE SURVEILLANCE** **EN DATE DU 13 MAI 2008**

.../...

3.1 Recommandations du Comité des rémunérations relatives aux conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée des membres du Directoire.

3.1.1 Conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Jean-Charles Pauze

Le Président rappelle que le contrat de travail de Monsieur Jean-Charles Pauze a été suspendu le 1^{er} mars 2007 et que, dans l'hypothèse où son mandat social au sein de REXEL SA prendrait fin, le contrat de travail de Monsieur Jean-Charles Pauze avec REXEL Développement SAS entrerait à nouveau en vigueur dans des conditions de rémunération équivalentes à celles dont il bénéficiait en qualité de mandataire social.

Par ailleurs, en cas de rupture de son contrat de travail imputable à l'employeur après la cessation de ses fonctions de mandataire social, et sauf dans le cas d'une faute grave ou lourde, Monsieur Jean-Charles Pauze bénéficierait d'une indemnité contractuelle correspondant à 24 mois de sa rémunération mensuelle de référence.

La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la somme des rémunérations annuelles brutes fixes perçues y compris en qualité de mandataire au cours des douze (12) précédents le mois au cours duquel la rupture des relations contractuelles lui serait notifiée, augmentée du montant brut du dernier bonus perçu à quelque titre que ce soit, à l'exclusion de tout bonus exceptionnel, le tout divisé par 12 mois. Cette indemnité inclut l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ainsi que toute autre indemnité éventuellement due. Cette indemnité n'est pas applicable en cas de départ ou de mise à la retraite, sauf l'indemnité conventionnelle qui s'appliquera dans ce cas. Il bénéficierait en outre, dans ces mêmes circonstances, d'une indemnité de préavis correspondant à 8 mois de sa dernière rémunération perçue, en qualité de mandataire social ou de salarié, la plus élevée devant prévaloir.

En application des dispositions de l'article L.225-90-1 du Code de commerce, le Président expose qu'il appartient au Conseil de surveillance de fixer, sur proposition du Comité des rémunérations, les conditions de performance associées aux rémunérations différées des membres du Directoire et que ces conditions doivent ensuite être approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Le Président rappelle que le Comité des rémunérations s'est réuni le 4 avril 2008 afin de se prononcer sur les conditions de performance associées à ces éléments de rémunération différée dont bénéficie Monsieur Jean-Charles Pauze. Outre les minima conventionnels éventuellement applicables, ces conditions de performance seraient les suivantes :

- le versement de 50% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'EBITDA (résultat opérationnel avant autres produits et autres charges majoré des dotations aux amortissements) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 60% de la valeur budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 35% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'ATWC (*trade working capital*) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'ATWC, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au maximum 125% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 15% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau de ROCE (retour sur capitaux employés) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau de ROCE, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 75% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre.

Après en avoir délibéré, le Conseil de surveillance, à l'unanimité, approuve les conditions de performance associées aux éléments de rémunérations différées de Monsieur Jean-Charles Pauze ainsi que la convention liée et décide de soumettre à l'Assemblée générale, une résolution relative à l'approbation de la convention relatives aux conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Jean-Charles Pauze.

3.1.2 Conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Nicolas Lwoff

Le Président rappelle que le contrat de travail de Monsieur Nicolas Lwoff a été suspendu le 1^{er} janvier 2008 et que, dans l'hypothèse où son mandat social au sein de REXEL SA prendrait fin, le contrat de travail de Monsieur Nicolas Lwoff avec REXEL Développement SAS entrerait à nouveau en vigueur dans des conditions de rémunération équivalentes à celles dont il bénéficiait en qualité de mandataire social.

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis à respecter par les parties sera de six (6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de douze (12) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde). A compter du 1^{er} juin 2008, le préavis à respecter par les parties sera de six

(6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de huit (8) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde).

Par ailleurs, en cas de rupture de son contrat de travail imputable à l'employeur et quel qu'en soit le motif (sauf faute grave ou lourde), Monsieur Nicolas Lwoff bénéficierait d'une indemnité préjudicielle d'un montant brut équivalent à dix-huit mois (18) mois de sa rémunération mensuelle de référence.

La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe en vigueur le mois précédent la date de notification du licenciement augmentée du montant brut moyen des deux derniers bonus perçus, (à l'exclusion de tout bonus exceptionnel) le tout divisé par 12 mois. La rémunération mensuelle de référence inclut toute rémunération éventuellement perçue en qualité de mandataire social au cours de cette période.

Cette indemnité inclut l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle éventuellement due ainsi que toute indemnité éventuellement due. Elle inclut également le montant brut de la contrepartie financière de toute clause de non concurrence éventuellement applicable.

En application des dispositions de l'article L.225-90-1 du Code de commerce, le Président expose qu'il appartient au Conseil de surveillance de fixer, sur proposition du Comité des rémunérations, les conditions de performance associées aux rémunérations différées des membres du Directoire et que ces conditions doivent ensuite être approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Le Président rappelle que le Comité des rémunérations s'est réuni le 4 avril 2008 afin de se prononcer sur les conditions de performance associées à ces éléments de rémunération différée dont bénéficie Monsieur Nicolas Lwoff. Outre les minima conventionnels éventuellement applicables, ces conditions de performance seraient les suivantes :

- le versement de 50% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'EBITDA (résultat opérationnel avant autres produits et autres charges majoré des dotations aux amortissements) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 60% de la valeur budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 35% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'ATWC (*trade working capital*) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'ATWC, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au maximum 125% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 15% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau de ROCE (retour sur capitaux employés) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau de ROCE, calculé sur la base des états financiers audités

consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 75% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre.

Après en avoir délibéré, le Conseil de surveillance, à l'unanimité, approuve les conditions de performance associées aux éléments de rémunérations différées de Monsieur Nicolas Lwoff ainsi que la convention liée et décide de soumettre à l'Assemblée générale, une résolution relative à l'approbation de la convention relatives aux conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Nicolas Lwoff.

3.1.3 Conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Pascal Martin

Le Président rappelle que le contrat de travail de Monsieur Pascal Martin a été suspendu le 1^{er} janvier 2008 et que, dans l'hypothèse où son mandat social au sein de REXEL SA prendrait fin, le contrat de travail de Monsieur Pascal Martin avec REXEL Développement SAS entrerait à nouveau en vigueur dans des conditions de rémunération équivalentes à celles dont il bénéficiait en qualité de mandataire social.

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis à respecter par les parties sera de six (6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de douze (12) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde). A compter du 1^{er} juin 2008, le préavis à respecter par les parties sera de six (6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de huit (8) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde).

Par ailleurs, en cas de rupture de son contrat de travail imputable à l'employeur et quel qu'en soit le motif (sauf faute grave ou lourde), Monsieur Pascal Martin bénéficierait d'une indemnité préjudicielle d'un montant brut équivalent à dix-huit mois (18) mois de sa rémunération mensuelle de référence.

La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe en vigueur le mois précédent la date de notification du licenciement augmentée du montant brut moyen des deux derniers bonus perçus, (à l'exclusion de tout bonus exceptionnel) le tout divisé par 12 mois. La rémunération mensuelle de référence inclut toute rémunération éventuellement perçue en qualité de mandataire social au cours de cette période.

Cette indemnité inclut l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle éventuellement due ainsi que toute indemnité éventuellement due. Elle inclut également le montant brut de la contrepartie financière de toute clause de non concurrence éventuellement applicable.

En application des dispositions de l'article L.225-90-1 du Code de commerce, le Président expose qu'il appartient au Conseil de surveillance de fixer, sur proposition du Comité des rémunérations, les conditions de performance associées aux rémunérations différées des membres du Directoire et que ces conditions doivent ensuite être approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Le Président rappelle que le Comité des rémunérations s'est réuni le 4 avril 2008 afin de se prononcer sur les conditions de performance associées à ces éléments de rémunération différée dont bénéficie Monsieur Pascal Martin. Outre les minima conventionnels éventuellement applicables, ces conditions de performance seraient les suivantes :

- le versement de 50% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'EBITDA (résultat opérationnel avant autres produits et autres charges majoré des dotations aux amortissements) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 60% de la valeur budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 35% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'ATWC (*trade working capital*) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'ATWC, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au maximum 125% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 15% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau de ROCE (retour sur capitaux employés) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau de ROCE, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 75% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre.

Après en avoir délibéré, le Conseil de surveillance, à l'unanimité, approuve les conditions de performance associées aux éléments de rémunérations différées de Monsieur Pascal Martin ainsi que la convention liée et décide de soumettre à l'Assemblée générale, une résolution relative à l'approbation de la convention relatives aux conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Pascal Martin.

3.1.4 Conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Jean-Dominique Perret

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis à respecter par les parties sera de six (6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de douze (12) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde). A compter du 1^{er} juin 2008, le préavis à respecter par les parties sera de six (6) mois si la rupture est à l'initiative du salarié et de huit (8) mois si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde).

Par ailleurs, en cas de rupture de son contrat de travail imputable à l'employeur et quel qu'en soit le motif (sauf faute grave ou lourde), Monsieur Jean-Dominique Perret bénéficierait d'une indemnité préjudicielle d'un montant brut équivalent à dix-huit mois (18) mois de sa rémunération mensuelle de référence.

La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe en vigueur le mois précédent la date de notification du licenciement augmentée du montant brut moyen des deux derniers bonus perçus, (à l'exclusion de tout bonus exceptionnel) le tout divisé par douze (12) mois. La rémunération mensuelle de référence inclut toute rémunération éventuellement perçue en qualité de mandataire social au cours de cette période.

Cette indemnité inclut l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle éventuellement due ainsi que toute indemnité éventuellement due. Elle inclut également le montant brut de la contrepartie financière de toute clause de non concurrence éventuellement applicable.

En application des dispositions de l'article L.225-90-1 du Code de commerce, le Président expose qu'il appartient au Conseil de surveillance de fixer, sur proposition du Comité des rémunérations, les conditions de performance associées aux rémunérations différées des membres du Directoire et que ces conditions doivent ensuite être approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Le Président rappelle que le Comité des rémunérations s'est réuni le 4 avril 2008 afin de se prononcer sur les conditions de performance associées à ces éléments de rémunération différée dont bénéficie Monsieur Jean-Dominique Perret. Outre les minima conventionnels éventuellement applicables, ces conditions de performance seraient les suivantes :

- le versement de 50% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'EBITDA (résultat opérationnel avant autres produits et autres charges majoré des dotations aux amortissements) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 60% de la valeur budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 35% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau d'ATWC (*trade working capital*) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau d'ATWC, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au maximum 125% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de 15% des indemnités contractuelles de préavis et de rupture du contrat de travail dépendrait du niveau de ROCE (retour sur capitaux employés) du groupe REXEL. Ce versement serait du à hauteur de 100% si le niveau de ROCE, calculé sur la base des états financiers audités consolidés de la Société pour le dernier exercice clos précédant la date de rupture du contrat de travail (exercice de référence), atteint au minimum 75% de la performance budgétée pour cet exercice. Si, au cours de l'exercice de référence, la situation économique et financière de la Société et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau pourrait être revu par le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations, et

soumis pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre.

Après en avoir délibéré, le Conseil de surveillance, à l'unanimité, approuve les conditions de performance associées aux éléments de rémunérations différées de Monsieur Jean-Dominique Perret ainsi que la convention liée et décide de soumettre à l'Assemblée générale, une résolution relative à l'approbation de la convention relatives aux conditions de performance associées aux éléments de rémunération différée de Monsieur Jean-Dominique Perret.