

## NOMINATIONS DE RUDY PROVOST EN QUALITE DE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL ET DE CATHERINE GUILLOUARD EN QUALITE DE DIRECTEUR GENERAL DELEGUE DE REXEL

### Rémunérations - Indemnités de départs et attribution gratuite d'Actions de Performance des mandataires sociaux de Rexel SA

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

#### RUDY PROVOOST – Président Directeur Général – Rémunération et indemnités de départ

Lors de sa réunion du 22 mai 2014, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté les éléments de rémunération de Rudy Provoost, Président Directeur Général, pour l'exercice 2014, et a décidé de reconduire les éléments de rémunération et avantages en vigueur au moment de sa nomination ainsi qu'il suit :

- une rémunération brute de base de 875 500 euros
- une partie variable annuelle sur objectifs pouvant atteindre 110% de la rémunération brute de base en cas d'atteinte de 100% des objectifs individuels et financiers. En 2014, si les résultats financiers atteints dépassent 100% des objectifs fixés, la prime variable pourra atteindre jusqu'à 151,25% de la rémunération brute de base. Cette prime variable se compose de 75% d'objectifs financiers et de 25% d'objectifs qualitatifs ; et
- une allocation logement pour un montant annuel de 60 000 euros bruts

Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2014 sont, l'EBITA en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes en volume (20%).

Rudy Provoost ne dispose d'aucun contrat de travail, au sein d'une des sociétés du Groupe Rexel.

En cas de cessation de son mandat social, conformément à la décision du Conseil d'Administration du 22 Mai 2014, Rudy Provoost bénéficierait d'une indemnité de rupture brute correspondant à 24 mois d'une rémunération mensuelle de référence. La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe augmentée du montant brut moyen des deux dernières primes variables perçues , à l'exception de tout bonus exceptionnel , le tout divisé par 12.

Cette indemnité de rupture brute inclut le cas échéant, l'indemnité compensatrice de non – concurrence. L'indemnité de rupture n'est pas applicable en cas de révocation pour faute grave ou lourde, ou en cas de départ ou de mise à la retraite. Cette indemnité de départ, en application de l'article L.225-42-1 du Code du Commerce, est soumise à des conditions de performance, qui seront soumises à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale

Ordinaire des Actionnaires à tenir en 2015. Ces conditions de performance sont les mêmes que celles détaillées dans le document de référence publié par le Groupe – page 331 [et qui ont fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires le 22 mai 2014 au titre du mandat de Président du Directoire de Rudy Provoost].

En cas d'application d'un engagement de non-concurrence, ce dernier 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 serait égale au douzième de la rémunération annuelle fixe en vigueur.

Rudy Provoost ne bénéficie d'aucun régime supplémentaire de retraite.

### **Catherine Guillouard – Directeur Général Délégué - Rémunération et indemnités de départ**

Lors de sa réunion du 22 mai 2014, le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté les éléments de rémunération de Catherine Guillouard, Directeur Général Délégué pour l'exercice 2014, et ce à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, ainsi qu'il suit :

- une rémunération brute de base de 475 000 euros
- une partie variable annuelle sur objectifs pouvant atteindre 70% de la rémunération brute de base en cas d'atteinte de 100% des objectifs individuels et financiers. En 2014, si les résultats financiers atteints dépassent 100% des objectifs fixés, la prime variable pourra atteindre jusqu'à 92.75% de la rémunération brute de base. Cette prime variable se compose de 65% d'objectifs financiers et de 35% d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs financiers arrêtés au titre de 2014 sont, l'EBITA en volume (45%), le BFR opérationnel moyen (35%) et la croissance des ventes en volume (20%).

Le contrat de travail de Catherine Guillouard, actuellement suspendu, prévoit qu'en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, après la cessation des fonctions de mandataire social, Catherine Guillouard bénéficierait d'une indemnité de rupture contractuelle brute de 18 mois de sa rémunération mensuelle de référence.

La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe en vigueur dans le mois précédent la notification de licenciement, augmentée du montant brut moyen des deux dernières primes variables perçues, à l'exception de tout bonus exceptionnel, le tout divisé par 12.

Cette indemnité de rupture contractuelle brute inclut le cas échéant, l'indemnité compensatrice de non-concurrence et l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. L'indemnité de rupture contractuelle n'est pas applicable en cas de départ pour faute grave ou lourde, ou en cas de départ ou de mise à la retraite.

Cette indemnité de départ, en application de l'article L.225-42-1 du Code du Commerce, est soumise à des conditions de performance, qui seront soumises à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires à tenir en 2015. Ces conditions de performance sont les mêmes que celles détaillées dans le dernier rapport annuel publié par le

Groupe – page 331 [et qui ont fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires le 22 mai 2014 au titre du mandat de membre du Directoire de Catherine Guillouard].

En cas d'application d'un engagement de non-concurrence, ce dernier est limité à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective du contrat de travail. En contrepartie l'indemnité compensatrice de non concurrence serait égale au douzième de la rémunération annuelle fixe en vigueur.

Par ailleurs, Catherine Guillouard continuera de bénéficier des dispositions du régime de retraite à prestations définies, en vigueur, tel que décrit dans le document de référence qui est consultable sur le site internet de Rexel ([www.rexel.com](http://www.rexel.com)),

### **Attribution gratuite d'actions de Performance aux mandataires sociaux de Rexel**

Dans le cadre de l'autorisation de l'Assemblée Générale du 22 mai 2013, [confirmée par l'Assemblée Générale du 22 mai 2014], sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration de Rexel, a décidé le 22 mai 2014, de procéder à des attributions gratuites d'actions de performance au bénéfice d'environ 500 principaux contributeurs y compris les mandataires sociaux en les associant à la performance future du Groupe.

La politique d'attribution gratuite d'actions de performance a été revue en 2014, afin d'aligner Rexel sur les meilleures pratiques du marché et ainsi dès 2015, les conditions de performance seront appréciées sur une période de 3 ans.

2014 étant une année de transition, pour chaque bénéficiaire de l'attribution, y compris les mandataires sociaux, 50% des actions octroyées sont soumises à des conditions de performance sur deux ans, et 50% à des conditions de performance sur trois ans.

Ces conditions de performance sont les suivantes

- Variation de la marge d'EBITA (40%)
- Ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts /EBITDA (30%)
- TSR versus un panel d'entreprise (30%)

Nombre d'actions de performance attribuées à Rudy Provoost = 120.000

Nombre d'actions de performance attribuées à Catherine Guillouard = 58.200