

Paris, le 11 mai 2016

ASSEMBLEE GENERALE DU 25 MAI 2016

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES A L'ATTENTION DES ACTIONNAIRES

Dans le cadre des résolutions soumises au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 25 mai 2016, et afin de faciliter la compréhension des actionnaires, un certain nombre d'informations complémentaires ou d'éclaircissements sont proposés ci-après principalement concernant la rémunération des mandataires sociaux et les attributions d'actions de performance¹.

1. Avis sur les éléments de rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2015 au Président-Directeur Général et au Directeur Général Délégué

1.1 Sur la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration

Comme indiqué en partie 3.2 du document de référence 2015, la politique de rémunération des mandataires sociaux arrêtée par le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux à la médiane de leur marché de référence et à proposer une partie variable court terme et une partie variable long terme cibles plus dynamiques mais intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. **Par cette notion de « dynamique », le Conseil d'administration entend positionner les parts variables court et long termes cibles entre la médiane et le troisième quartile du marché de référence du mandataire social** (panel de sociétés françaises et européennes de secteurs voisins et de taille comparable en termes de chiffre d'affaires, d'effectifs et de capitalisation boursière).

Conformément à cette politique, le poids de la rémunération variable annuelle à court terme du Directeur Général Délégué a évolué régulièrement depuis sa prise de fonction afin d'être plus en ligne avec ce positionnement.

De plus, le nombre d'actions de performance attribuées aux mandataires sociaux, revu de manière régulière (tous les 2/3 ans) vise également à positionner cet élément de rémunération à ce niveau de marché (entre la médiane et le troisième quartile), tout en veillant à assurer une stabilité dans le temps de l'enveloppe allouée. Par ailleurs la double limite instaurée à compter de 2015 (les attributions effectuées au bénéfice des mandataires sociaux ne peuvent excéder 10% des attributions globales et la valeur annuelle des actions de performance attribuées aux mandataires sociaux ne pourra excéder 100% de leur rémunération monétaire cible respective – rémunération fixe et variable annuelle cible) permet également d'assurer un plafonnement en nombre et en valeur indépendamment de l'évolution de leur marché de référence.

1.2 Sur les parts variables 2015

¹ Voir également les parties 3.2 et 9 du document de référence 2015

Afin de faciliter la lecture pour nos actionnaires, les tableaux ci-dessous affichent le maximum que pouvaient atteindre les parts variables 2015 des mandataires sociaux (à l'instar de qui a déjà été indiqué pour les parts variables 2016). Nous avons également repris le tableau avec le montant de la part variable à verser au titre de 2015 pour plus de lisibilité.

▪ **Part variable 2015 de Rudy Provoost, Président-Directeur Général**

Rappel de la structure de la part variable 2015

Part variable 2015 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 cible	Pourcentage maximal de la part variable 2015 par rapport à la rémunération fixe 2015	Atteinte maximale de la part variable 2015 cible (avec mécanisme de reconnaissance de la surperformance activé)	Pourcentage maximal de la part variable 2015 par rapport à la rémunération fixe 2015 (avec mécanisme de surperformance activé)
110%	75%	25%	112,5%	25%	137,5%	151,25%	200%	220%

Réalisation de la part variable 2015

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

▪ **Part variable 2015 de Catherine Guillouard, Directeur Général Délégué**

Rappel de la structure de la part variable 2015

Part variable 2015 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 cible	Pourcentage maximal de la part variable 2015 par rapport à la rémunération fixe 2015	Atteinte maximale de la part variable 2015 cible (avec mécanisme de reconnaissance de la surperformance activé)	Pourcentage maximal de la part variable 2015 par rapport à la rémunération fixe 2015 (avec mécanisme de surperformance activé)
80%	65%	35%	97,5%	35%	132,5%	106%	200%	160%

Réalisation de la part variable 2015

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

Il est rappelé que compte tenu d'un environnement fortement concurrentiel, Rexel communique ex-post les objectifs chiffrés de la rémunération variable court et long termes des mandataires sociaux.

2. Attribution d'actions de performance

2.1 Sur le niveau de capital social consommé

Le plafond de 1,4% du capital de la société pour une période de 26 mois qui est soumis au vote des actionnaires, a été déterminé en fonction du nombre de salariés du groupe, de l'organisation en place et des enjeux stratégiques. C'est un outil historique majeur de reconnaissance et de mobilisation des équipes pour conduire avec succès les évolutions importantes nécessaires au développement du groupe, dans un environnement fortement concurrentiel.

Le Conseil d'administration veille étroitement au niveau de dilution de capital liée aux attributions d'actions de performance. Ainsi, l'enveloppe de capital soumise au vote des actionnaires en 2015 est passée de 2,5% à 1,4%. Par ailleurs, le Conseil d'administration entend pour la durée de l'autorisation maintenir le niveau de capital social consommé ces deux dernières années (2014 et 2015²), soit une cible annuelle de 0,6% du capital social au titre des actions de performance. Il faut rappeler que le capital social consommé en 2013 était supérieur à cette pratique (0,94% du capital social) du fait principalement de la possibilité de surperformance des plans 2013 (qui n'a pas été atteinte et qui a été supprimée sur les plans suivants) et du doublement exceptionnel du nombre de bénéficiaires pour reconnaître des populations plus opérationnelles à travers l'organisation.

2.2 Sur les conditions de performance proposées pour 2016

Les conditions de performance associées au plan 2016 ont été ajustées afin d'être parfaitement en ligne avec les ambitions financières du groupe communiquées lors de la « journée Investisseurs » du 11 Février 2016 (cf. tableau page 300 du document de référence 2015).

Il est à noter que les objectifs chiffrés (communiqués ex-post, compte tenu d'un environnement fortement concurrentiel et d'un acteur principal non coté, visant à préserver l'intérêt du groupe Rexel et de ses investisseurs) :

- Seront ceux tels que définis au sein du Plan Moyen Terme (PMT) de 2016 qui couvre la période 2016 / 2020;
- Seront validés par le Conseil d'administration en Juin de cette année ;
- Répondent aux objectifs tels que fixés par la stratégie globale 2020 présentée le 11 Février.

Concernant les critères de croissance d'EBITA en valeur et de croissance organique des ventes, la moyenne de croissance sur 3 ans sera appréciée sur la période 2015-2018 (pour le plan 2016).

Concernant le critère de ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDA, la moyenne sera appréciée sur la période 2016, 2017, 2018 (pour le plan 2016).

² Soit respectivement 0,56% et 0,60% du capital social