

Paris, le 28 février 2020

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 12 février 2020 a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

1. Part variable 2019

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 12 février 2020 a arrêté la part variable 2019 du Directeur Général, Patrick Berard, comme suit.

La rémunération variable cible 2019 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 2019 se décomposait en 75 % d'objectifs quantitatifs et en 25 % d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs quantitatifs arrêtés au titre de 2019 concernaient la croissance des ventes en volume (40 %), la croissance de l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Les cibles à atteindre étaient celles du budget 2019.

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2019 étaient la transformation, digitale en particulier (60 %) et la responsabilité sociétale de l'entreprise (40 %).

Le Conseil, après avoir procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 84,2 %, soit un montant de 656 565 euros à verser au titre de 2019.

Résultats détaillés comme suit :

Part fixe 2019	Part variable cible 2019 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2019 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2019 part financière	Résultat 2019 part individuelle	Réalisation 2019 de la part financière	Réalisation 2019 de la part individuelle	Réalisation globale 2019 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2019
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
650 000	120 %	780 000	75 %	25 %	80,9 %	94,0 %	60,7 %	23,5 %	84,2 %	656 565

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
Croissance des ventes en volume	40,0 %	19,5 %
Croissance de l'EBITA en volume	40,0 %	36,9 %
BFR opérationnel moyen	20,0 %	24,5 %
Résultat 2019 part financière		80,9 %

Résultats individuels	Poids	Atteinte (après pondération)
Transformation, digitale en particulier	60,0 %	54,0 %
Responsabilité sociétale de l'entreprise	40,0 %	40,0 %
Résultat 2019 part individuelle		94,0 %

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100 du Code de commerce, le versement de cette part variable 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2020.

2. Politique de rémunération pour 2020

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 12 février 2020 a arrêté la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération sera détaillée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui sera inclus dans le document d'enregistrement universel de Rexel pour 2019.

La politique de rémunération 2020 est identique à la politique de rémunération 2019 pour le Président du Conseil d'administration et les administrateurs. Elle sera revue pour le Directeur Général, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de la modification des statuts de la Société afin de porter la limite d'âge pour exercer les fonctions de Directeur Général de 68 à 70 ans et du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard.

Pour mémoire, les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général sont définies pour l'intégralité de leurs mandats et ne peuvent pas être revues en cours de mandat.

• PRESIDENT DU CONSEIL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, IAN MEAKINS

La politique de rémunération 2019 du Président du Conseil d'administration est maintenue pour l'exercice 2020, soit une rémunération fixe de 500 000 euros.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération.

Ian Meakins	2020	Evolution	2019
Part fixe	500 000	0 %	500 000
Part variable cible	NA	NA	NA

• ADMINISTRATEURS

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2020.

▪ DIRECTEUR GENERAL, PATRICK BERARD

Le Conseil d'administration propose une augmentation de la rémunération fixe de 650 000 euros à 700 000 euros et une augmentation de la rémunération variable cible de 120 % à 130 %.

L'augmentation de la rémunération, en cas de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général, s'inscrit dans un contexte de performance financière constante depuis quatorze trimestres, soit dès la nomination au poste de Directeur Général de Patrick Berard. De plus, cette performance financière s'est accompagnée d'une transformation du Groupe favorisant l'alignement des intérêts à long terme. Enfin, il est précisé que la rémunération fixe du Directeur Général n'a pas été revue depuis sa nomination le 1er juillet 2016.

Part fixe et part variable 2020

- 1) Politique de rémunération applicable du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 ou, en cas de renouvellement par anticipation du mandat du Directeur Général de Patrick Berard, jusqu'à la date dudit renouvellement :

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 si 100 % des objectifs financiers et individuels sont atteints.

Patrick Berard	2020 ⁽¹⁾	Evolution	2019
Part fixe	650 000	0 %	650 000
Part variable cible	780 000	0 %	780 000

(1) Pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020 ou, le cas échéant, jusqu'à la date de renouvellement anticipé du mandat, soit le 23 avril 2020. Ce montant annuel sera ajusté *pro rata temporis* en cas de renouvellement du mandat de Directeur général

- 2) Politique de rémunération applicable, le cas échéant, à compter de la date de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard jusqu'au 31 décembre 2020 :

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est fixée à 700 000 euros et sa part variable annuelle cible à 130 % de sa part fixe en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

Patrick Berard	2020 ⁽¹⁾	Evolution ⁽²⁾	2019
Part fixe	700 000	8 %	650 000
Part variable cible	910 000	17 %	780 000

(1) A compter de la date du 24 avril 2020, en cas de renouvellement anticipé du mandat de Directeur Général. Ce montant annuel sera ajusté *pro rata temporis* en cas de renouvellement du mandat.

(2) Cela équivaut à une augmentation annuelle de 1,5 % depuis la prise de fonction de Patrick Berard au poste de Directeur Général le 1er juillet 2016 jusqu'au 23 avril 2020.

Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %. Les objectifs individuels sont plafonnés à 100 % de réalisation. Les critères retenus par le Conseil d'administration pour apprécier la performance de la rémunération variable sont, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 :

- d'une part, des critères financiers en fonction et sur la base des résultats de Rexel et des agrégats que le Groupe utilise dans le cadre de l'analyse de sa situation financière (la part financière représente 75 % de la rémunération variable annuelle cible). Ces critères sont la croissance de la marge brute en volume (40 %), la croissance de l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Le critère de marge brute en volume a été retenu pour 2020, en remplacement du critère lié à la croissance des ventes en volume. Ce choix est cohérent avec le plan stratégique du Groupe visant à accroître la profitabilité du Groupe ; et
- d'autre part, des critères qualitatifs qui représentent 25 % de la rémunération variable annuelle cible. Ces critères sont en lien avec la poursuite de la transformation du Groupe, transformation digitale en particulier. Ces critères sont également relatifs au respect d'une politique RSE (Responsabilité sociétale des entreprises).

Politique de rémunération applicable du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 ou, en cas de renouvellement par anticipation du mandat du Directeur Général de Patrick Berard, jusqu'à la date dudit renouvellement :

Rémunération fixe 2020 en €	Rémunération variable 2020 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Rémunération variable 2020 cible en €	Rémunération fixe et variable 2020 cible en €	Partie financière de la rémunération variable cible en % et en €	Partie individuelle de la rémunération variable cible en % et en €	Atteinte maximale de la partie financière	Atteinte maximale de la partie individuelle	Atteinte maximale de la rémunération variable 2020 en % de la cible et en €	Atteinte maximale de la rémunération variable 2020 en % de la rémunération fixe et en €
				75 %	25 %	(75 % x 150 %) = 112,5 %	(25 % x 100 %) = 25 %	137,50 %	165 %
650 000	120 %	780 000	1 430 000	585 000	195 000	877 500	195 000	1 072 500	1 072 500

Les montants susvisés seront ajustés *pro rata temporis* pour la période considérée.

Politique de rémunération applicable, le cas échéant, à compter de la date de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard jusqu'au 31 décembre 2020 :

Rémunération fixe 2020 en €	Rémunération variable 2020 cible en pourcentage de la rémunération fixe	Rémunération variable 2020 cible en €	Rémunération fixe et variable 2020 cible en €	Partie financière de la rémunération variable cible en % et en €	Partie individuelle de la rémunération variable cible en % et en €	Atteinte maximale de la partie financière	Atteinte maximale de la partie individuelle	Atteinte maximale de la rémunération variable 2020 en % de la cible et en €	Atteinte maximale de la rémunération variable 2020 en % de la rémunération fixe et en €
				75 %	25 %	(75 % x 150 %) = 112,5 %	(25 % x 100 %) = 25 %	137,50 %	179 %
700 000	130 %	910 000	1 610 000	682 500	227 500	1 023 750	227 500	1 251 250	1 251 250

Les montants susvisés seront ajustés *pro rata temporis* pour la période considérée.

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, la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2020 sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 23 avril 2020.

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 12 février 2020 a constaté la réalisation de la condition de performance pour l'exercice 2019 (le niveau de paiement de la part variable 2019 sur la période d'exercice du mandat social ayant atteint 80,4 %). 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.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE »), il a été procédé au gel, à partir du 31 décembre 2019, de nouveaux droits conditionnels au titre du régime dont bénéficiait Patrick Berard. Les périodes de travail postérieures au 31 décembre 2019 ne seront donc pas prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté retenue pour le calcul du montant de la retraite supplémentaire. En revanche, la rémunération de fin de carrière sera prise en compte, conformément aux termes du règlement du régime et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire. Il est rappelé que Patrick Berard ne bénéficie pas du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts).

Indemnités de départ

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 d'administration 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).

Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficie d'avantages en nature comprenant la mise à disposition d'une voiture de fonction.