

Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, des administrateurs et du Directeur Général

Assemblée générale mixte du 22 avril 2021

Résultats des votes

(Article R.225-29-1 IV du Code de commerce)

		Votes Pour
Cinquième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2021, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,93 %
Sixième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2021, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,84 %
Septième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, jusqu'au terme du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	97,91 %
Vingt-cinquième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	96,58 %

**Ci-après, détail de la politique de rémunération
(extraits du document d'enregistrement universel 2020 tel qu'amendé)**

Extraits du document d'enregistrement universel 2020

3.2 Rémunération des mandataires sociaux

Le Conseil d'administration de Rexel se réfère aux recommandations du Code Afep-Medef pour la détermination des rémunérations et avantages

consentis aux mandataires sociaux. Le Conseil d'administration se prononce sur la base des recommandations du Comité des rémunérations.

3.2.1 Politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2021 soumise à l'approbation des actionnaires (article L.22-10-8 du Code de commerce)

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la présente section décrit la politique

de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2021.

3.2.1.1 Principes généraux de la politique de rémunération 2021

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration, après avis du Comité des rémunérations. Lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président ou de son Directeur Général, les personnes intéressées ne peuvent prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné.

La politique de rémunération couvre les mandataires sociaux non dirigeants qui sont les administrateurs.

Elle couvre également les mandataires sociaux dirigeants, qui sont, conformément à la structure de gouvernance en place :

- le Président du Conseil d'administration (dirigeant mandataire social, non-exécutif) ; et
- le Directeur Général (dirigeant mandataire social, exécutif).

La politique soumise à l'assemblée des actionnaires décrit toutes les composantes de la rémunération. Elle est établie en conformité avec l'ensemble des recommandations de l'Afep-Medef.

La politique de rémunération des mandataires sociaux vise ainsi à prendre en compte l'intérêt social de l'entreprise, les pratiques du marché, les performances des dirigeants et à permettre de promouvoir la performance du Groupe et sa compétitivité.

Ainsi, l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature des mandataires sociaux est analysé de manière exhaustive, en cohérence avec la stratégie du Groupe. La politique de rémunération prend en compte la nécessité pour le Groupe d'attirer, motiver et retenir des dirigeants performants et expérimentés dans un environnement marqué par des défis, économiques et financiers, mais également sociétaux et

environnementaux importants et par une forte compétitivité. Elle prend également en compte la spécificité des activités du Groupe. Elle est définie en cohérence avec les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe (notamment la structure de rémunération, les critères d'appréciation ou l'évolution des rémunérations en fonction des métiers, des géographies ou des catégories de salariés) ainsi que les pratiques de marché observées dans les entreprises du même secteur. Elle prend en considération les attentes des actionnaires et des autres parties prenantes, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale, de transparence et de performance.

Les éléments de rémunération attribués aux mandataires sociaux sont ainsi constitués d'une composante fixe, permettant de retenir et motiver les dirigeants, ainsi qu'une composante variable pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, fondée sur des critères financiers, établis sur la base du budget et des indicateurs de performance analysés par Rexel et des critères non financiers notamment en matière sociale, sociétale et environnementale. Le Conseil d'administration veille ainsi à ce que la part de la rémunération variable soit suffisamment significative par rapport à la rémunération fixe. Ainsi, la politique de rémunération mise en place s'attache à maintenir

une cohérence entre la rémunération globale des mandataires sociaux et l'évolution du Groupe tant d'un point de vue financier que non financier.

La politique de rémunération 2021 est identique à la politique de rémunération 2020 pour les administrateurs et le Directeur Général.

La politique de rémunération 2021 concernant le Président du Conseil d'administration a fait l'objet d'une dérogation. En effet, le Conseil d'administration a décidé, en plein accord avec Ian Meakins, de réduire sa rémunération fixe annuelle brute de Président du Conseil d'administration pour la ramener à 300 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2021 en raison des pratiques de marché et des nouvelles fonctions assumées par ce dernier.

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.

Par ailleurs, le Conseil d'administration analyse et prend en compte les votes de la dernière Assemblée générale.

Sont présentés ci-dessous les votes relatifs à la politique de rémunération 2020 ainsi que les votes relatifs aux éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2019 lors de l'Assemblée générale du 25 juin 2020 :

RÉSOLUTION	% VOTE	AVIS FAVORABLE / AVIS DÉFAVORABLE
#6	98,90 %	Avis favorable
<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020, visée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce⁽¹⁾</i>		
#7	99,92 %	Avis favorable
<i>Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2020, visée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce⁽¹⁾</i>		
#8	97,21 %	Avis favorable
<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2020 visée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce⁽¹⁾</i>		
#9	98,82 %	Avis favorable
<i>Approbation des informations visées à l'article L.225-37, I du Code de commerce (ancienne rédaction) au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019</i>		
#10	98,89 %	Avis favorable
<i>Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Ian Meakins, Président du Conseil d'administration</i>		
#11	97,10 %	Avis favorable
<i>Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Patrick Berard, Directeur Général</i>		

(1) Ancienne numérotation de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

La politique de rémunération applicable aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général est déterminée par le Conseil d'administration afin de

préserver l'intérêt social de la société et de contribuer à sa stratégie commerciale et à sa pérennité.

Les mandataires sociaux non dirigeants (les administrateurs)

La politique de rémunération définie par le Conseil d'administration pour les administrateurs vise à attirer des administrateurs présentant des profils et compétences variés, participant aux travaux des Comités, soucieux de leur indépendance et au service d'un bon fonctionnement du Conseil.

C'est ainsi que les niveaux de rémunération, définis dans la politique de rémunération, doivent permettre d'attirer et de retenir des

administrateurs, capables, par leur contribution aux travaux du Conseil et par leur implication, de contribuer à l'élaboration de la stratégie commerciale de la Société, d'en surveiller la mise en œuvre et d'assurer sa pérennité à long terme. Ces niveaux de rémunération restent mesurés, en cohérence avec les pratiques de marché de Rexel. La part variable dépend exclusivement du niveau de participation des administrateurs aux réunions des Comités spécialisés.

Les mandataires sociaux dirigeants (le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général)

La politique de rémunération définie par le Conseil d'administration pour les dirigeants non-exécutifs (le Président du Conseil d'administration) vise à attirer et retenir des dirigeants capables de développer une relation de travail efficace avec les administrateurs et de contribuer au développement stratégique de la Société.

La politique de rémunération définie par le Conseil d'administration pour les dirigeants exécutifs (le Directeur Général) vise à attirer, retenir et motiver des dirigeants performants, qui développeront la performance et la compétitivité du Groupe sur le moyen et le long terme, en alignant leur intérêt avec celui des actionnaires, et de manière à préserver l'intérêt social de la société et à contribuer à sa pérennité et à sa stratégie commerciale. Cette politique de rémunération est déterminée en prenant en compte les pratiques de marché, les performances des dirigeants et les autres parties prenantes de l'entreprise. Cette politique est en ligne avec la politique applicable aux autres dirigeants du Groupe.

Afin de servir efficacement ces objectifs, le Conseil d'administration détermine avec exhaustivité et mesure les différentes composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Des études réalisées annuellement par un cabinet de conseil indépendant (cabinet Willis Towers Watson), portant sur un 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, permettent au Conseil d'administration d'apprécier la compétitivité de la rémunération des dirigeants.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux dirigeants à la médiane du marché de référence et à proposer pour le Directeur Général une rémunération variable court terme et une rémunération variable long terme cibles plus dynamiques, mais intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. Le Conseil d'administration examine l'équilibre des différentes composantes de la rémunération. Il est attentif à une évolution cohérente de la comparaison entre la rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général, d'une part, et les rémunérations moyenne et médiane de la société, d'autre part.

La politique de rémunération s'appliquerait aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration peut déroger, en cas de circonstances exceptionnelles, à l'application de la politique de rémunération, ici décrite, sous réserve que cette dérogation soit temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité du Groupe. Dans de telles circonstances, la politique de rémunération dérogatoire sera définie par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en prenant en compte les intérêts du Groupe et la situation particulière qu'il traverse. Afin de répondre au mieux à ces circonstances, le Conseil d'administration pourra déroger à l'ensemble des éléments de rémunération et/ou avantages de toute nature composant la politique de rémunération des mandataires sociaux.

3.2.1.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2021

L'Assemblée générale des actionnaires de Rexel peut allouer aux administrateurs une rémunération en application des dispositions de l'article L.22-10-14 et suivants du Code de commerce. Les dispositions de cette politique de rémunération s'appliqueraient, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux

administrateurs nouvellement nommés ou dont le mandat serait renouvelé au cours de l'exercice 2021.

Les administrateurs sont nommés pour une durée de 4 ans au plus. La durée du mandat de chacun des administrateurs en fonction au 31 décembre 2020 est précisée au paragraphe 3.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du

1

2

3

4

5

6

7

8

présent document d'enregistrement universel. Chaque administrateur peut être révoqué à tout moment par l'Assemblée générale ordinaire de la

Société, dans les conditions prévues à l'article L.225-18 du Code de commerce et à l'article 14.2 des statuts de la Société.

Enveloppe globale

L'Assemblée générale des actionnaires de Rexel a, le 22 mai 2014, alloué au titre des rémunérations des administrateurs, une enveloppe globale d'un

montant de 1 315 000 euros, qui n'a pas été modifiée depuis cette date.

Règles de répartition des rémunérations à verser au titre de l'année 2021

Dans le cadre de l'enveloppe globale au titre des rémunérations d'activités, le Conseil d'administration a décidé de reconduire pour 2021 les règles de répartition des rémunérations définies pour 2020, dans le cadre de l'enveloppe de 1 315 000 euros inchangée, à savoir :

- part fixe : 40 000 euros⁽¹⁾ ;
- part variable : 8 000 euros par réunion de Comité avec une limite supérieure de 40 000 euros par membre⁽²⁾ ;
- pour les membres Présidents de Comité : un montant additionnel de 15 000 euros pour la présidence du Comité des nominations, un montant additionnel de 15 000 euros pour la présidence du Comité des rémunérations et un montant additionnel de 25 000 euros pour la présidence du Comité d'audit et des risques ;

- pour le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration : une part fixe de 100 000 euros, la part variable restant identique à ce qui est indiqué plus haut. Le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration n'a pas droit à une rémunération liée à la présidence d'un Comité ; et
- pour les membres venant d'un autre continent pour participer aux réunions du Conseil d'administration : une allocation voyage d'un montant forfaitaire de 2 500 euros par séjour.

Par ailleurs, il est rappelé que les administrateurs sont soumis à une obligation de détention de titres sur la durée de leur mandat, soit une durée de 4 années (d'une valeur équivalente au montant de la part fixe théorique annuelle de la rémunération d'activité). Cette obligation ne s'applique pas aux administrateurs représentant les salariés.

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération des administrateurs pour 2021 :

STATUTS	PART FIXE	PRÉSIDENCE DE COMITÉ	VICE-PRÉSIDENT ET ADMINISTRATEUR RÉFÉRENT	PART VARIABLE	TOTAL	PART DE LA PART VARIABLE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DE LA RÉMUNÉRATION
Administrateur	40 000	-	-	40 000	80 000	50 %
Administrateur & Président du Comité d'audit et des risques	40 000	25 000	-	40 000	105 000	38 %
Administrateur & Président des rémunérations / nominations	40 000	15 000	-	40 000	95 000	42 %
Vice-président et Administrateur référent	-	-	100 000	40 000	140 000	29 %

Ce tableau permet d'apprécier l'importance de la part variable par rapport à la rémunération totale, ainsi que l'importance respective des éléments fixes et variables composant la rémunération

totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés aux administrateurs.

Les administrateurs ne sont pas éligibles au dispositif d'actions gratuites.

3.2.1.3 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2021

La durée du mandat du Président du Conseil d'administration est précisée au paragraphe 3.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du présent document d'enregistrement universel. Le

Président du Conseil d'administration peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration, dans les conditions prévues à l'article L.22-10-16 du Code de commerce.

(1) Le Président et le Vice-Président du Conseil d'administration ne sont pas éligibles à cette part fixe.

(2) Le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à cette part variable.

Rémunération fixe

Le Président du Conseil d'administration bénéficie d'une rémunération fixe annuelle, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. La rémunération fixe représente donc 100 % de la rémunération totale du Président du Conseil d'administration.

Cette rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration au début et pour toute la durée du mandat du Président du Conseil d'administration. Le montant de la rémunération fixe annuelle est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général (en complément des études de marché susmentionnées).

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil

d'administration à la médiane du marché de référence.

Le montant de la rémunération fixe attribuée au Président du Conseil d'administration s'élevait à 500 000 euros jusqu'au 31 décembre 2020, en application de la politique de rémunération applicable au cours de l'exercice. Au vu des pratiques de marché et des nouvelles fonctions non exécutives assumées par ailleurs par Ian Meakins depuis le 1^{er} décembre 2020, le Conseil d'administration a décidé, en plein accord avec ce dernier, de réduire sa rémunération fixe annuelle brute de Président du Conseil d'administration pour la ramener à 300 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2021.

La politique de rémunération s'appliquerait dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités au Président du Conseil d'administration nouvellement nommé ou dont le mandat est renouvelé.

Autre rémunération

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

3.2.1.4 Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021

La politique de rémunération est applicable pendant toute la durée du mandat social.

La durée du mandat du Directeur Général est précisée au paragraphe 3.1.3 « Direction Générale » du présent document d'enregistrement universel. Le Directeur Général peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration, dans les conditions prévues à l'article L.225-55 du Code de commerce et à l'article 19.2 des statuts de la Société.

Outre son mandat de Directeur Général de la Société, Patrick Berard est également titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Rexel Développement SAS, suspendu depuis le 1^{er} juillet 2016 et pendant toute la durée de son mandat social. Le contrat de travail dont Patrick Berard est titulaire peut être rompu par le salarié en cas de démission ou de départ à la

retraite, ou à l'initiative de Rexel Développement SAS (notamment par voie de licenciement), ou en cas de rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par la loi et la convention collective applicable, sous réserve de respecter un préavis d'une durée de 6 mois. Les indemnités dues à ce titre sont décrites dans la section « Situation particulière » du paragraphe 3.2.1.4.

Pour apprécier l'importance respective des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature pouvant être accordés au Directeur Général à raison de son mandat, il convient de se reporter à la section 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante) » du présent document d'enregistrement universel.

Rémunération fixe

La politique de rémunération prévoit l'attribution d'une rémunération fixe annuelle au Directeur Général.

Cette rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration au début et pour toute la durée du mandat du Directeur Général. La politique de rémunération s'appliquerait dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités à un Directeur Général nouvellement nommé.

Le montant de la rémunération fixe annuelle est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général (en complément des études de marché susmentionnées).

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires

1

2

3

4

5

6

7

8

sociaux à la médiane du marché de référence et à proposer pour le Directeur Général une rémunération variable court terme et une rémunération variable long terme cibles plus dynamiques, mais intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. Le Conseil d'administration examine l'équilibre de ces composantes.

Conformément à la politique de rémunération 2020, telle qu'arrêtée par le Conseil

d'administration dans ses séances du 12 février 2020 et du 22 avril 2020 et approuvée par l'Assemblée générale le 25 juin 2020, dans le cadre du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard, la rémunération fixe de Patrick Berard, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, s'élève à 700 000 euros.

La rémunération fixe est fixée pour toute la durée du mandat de Directeur Général de Patrick Berard.

Rémunération variable court terme

Le Directeur Général est éligible à une rémunération variable annuelle.

La rémunération variable annuelle cible, définie en pourcentage de la rémunération fixe, est également déterminée pour la durée du mandat social. Cette rémunération variable a pour objectif de mettre en corrélation la rémunération du Directeur Général avec les résultats de l'activité du groupe Rexel. La rémunération variable est ainsi calculée en fonction de la réalisation ou non de critères liés à la performance du groupe Rexel et de critères liés à la performance individuelle. Par ailleurs, la rémunération variable est limitée à un plafond exprimé en pourcentage de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération variable court terme cible au-delà de la médiane de marché et à l'assujettir intégralement à des conditions de performance exigeantes.

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme permettant de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable, étant toutefois précisé que la rémunération variable due au titre d'un exercice ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée générale appelée à se prononcer sur les comptes de cet exercice.

Conformément à la politique de rémunération 2020, telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration dans ses séances du 12 février 2020 et du 22 avril 2020 et approuvée par l'Assemblée générale le 25 juin 2020, dans le cadre du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard, la rémunération variable cible du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 est fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle.

La rémunération variable représenterait 57 % de la rémunération totale (*rémunération fixe + rémunération variable cible*) annuelle.

En cas de surperformance, la rémunération variable est plafonnée à 179 % de la rémunération fixe. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 % et les objectifs qualitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 100 %.

La rémunération variable ferait l'objet d'un versement effectif uniquement en cas de réalisation des objectifs exigeants définis par le Conseil d'administration.

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 2021 :

- d'une part, des critères financiers sur la base des résultats de Rexel ainsi que les 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 marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Le critère de marge brute en volume a été retenu depuis 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 non-financiers qui représentent 25 % de la rémunération variable annuelle cible. Ces critères sont en lien avec la poursuite de transformation du Groupe, transformation digitale en particulier. Ces critères sont également relatifs à la stabilité, au développement d'une équipe Dirigeante performante et au respect d'une politique RSE (Responsabilité sociétale des Entreprises).

Ces critères sont précisés au 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) ».

La combinaison de critères financiers exigeants et de critères non financiers favorisant le développement et la compétitivité du Groupe dans un environnement responsable et durable, s'inscrit dans la politique de rémunération en alignant les intérêts des dirigeants avec celui des actionnaires, dans le respect de l'intérêt social de la Société et de ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. La combinaison de ces critères contribue ainsi à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Les critères et le niveau de réalisation attendu sont clairement définis de manière annuelle par le Conseil d'administration. Les critères financiers sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses

concurrents. En ce qui concerne les critères non financiers, ils sont également décrits de manière à préserver l'intérêt du groupe Rexel dans un environnement fortement concurrentiel. Leur taux de réalisation est précisé *ex-post*.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération variables ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale des actionnaires.

Rémunération variable long terme

Afin d'associer les dirigeants au développement et à la performance du Groupe et d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires, le Conseil d'administration peut attribuer des actions de performance.

Le Directeur Général est éligible aux plans annuels d'attribution d'actions de performance, dispositif historique de motivation et de fidélisation des salariés et dirigeants du Groupe.

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciées sur des périodes ne pouvant être inférieures à 3 ans.

Les critères de performance sont en cohérence avec la guidance moyen terme communiquée aux marchés et en conformité avec l'intérêt des actionnaires :

- la moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA (30 %) ;
- la moyenne annuelle des taux de croissance des ventes (30 %) ;
- la moyenne du ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDA (20 %) ;
- et la performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR (20 %).

Comme indiqué précédemment concernant la rémunération variable annuelle, la nature des critères financiers, leur poids et leur niveau de réalisation attendu sont clairement définis par le Conseil d'administration au moment de l'attribution sur la base de la guidance moyen terme communiquée aux marchés. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. La communication *ex-post* du niveau de réalisation attendu se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie dans un environnement très concurrentiel. La mise en place de critères financiers exigeants permet d'assurer

une rémunération aux dirigeants, de les fidéliser sur une période à long terme en conformité avec la performance réalisée du Groupe, dans le respect de l'intérêt social, et en contribuant à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Ces actions sont également attribuées sous condition de présence d'une durée de 3 ans.

En conséquence, la période d'acquisition des titres est de 3 ans, sans période de conservation des titres.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Par ailleurs, une limite a été instaurée au cours de l'année 2015 concernant les mandataires sociaux, visant à assurer l'équilibre des composantes de leur rémunération. Ainsi, la valeur annuelle des actions de performance attribuées au titre d'un exercice au Directeur Général ne peut excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible au titre dudit exercice.

Conformément à la politique de rémunération, le plafond de 100 % serait égal à 1 610 000 euros sur la base de la rémunération annuelle fixe et variable pour 2021.

Une limite complémentaire prévoit également que le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions gratuites attribuées à l'ensemble des bénéficiaires⁽¹⁾.

Les règlements des plans d'attributions d'actions de performance prévoient la perte des titres non acquis en cas de départ du Groupe (hors cas de départ à la retraite ou de décès ou d'invalidité).

Conformément à la Charte de déontologie arrêtée par le Conseil d'administration et au Code Afep-Medef, les bénéficiaires doivent formellement s'engager à ne pas recourir à des mécanismes de couverture des stock-options et des actions de performance reçus de la Société.

(1) Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, sur la base de la dix-huitième résolution de l'Assemblée générale du 25 juin 2020 qui prévoit un plafond maximal de 1,4 %.

Les critères, dont le choix doit contribuer à la réalisation des objectifs de la politique de rémunération, sont détaillés dans le paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante) » du présent document d'enregistrement universel.

Le Conseil d'administration s'est attaché à ce que les critères de performance retenus contribuent à la

stabilité du Directeur Général et traduisent les objectifs de performance ainsi que la stratégie du Groupe à court, moyen et long termes. Le Conseil a ainsi veillé à ce que ces critères de performance soient exigeants et correspondent aux facteurs clés de croissance et de rentabilité du Groupe afin d'entretenir un équilibre entre la performance à court et long termes et la promotion du développement du Groupe pour toutes les parties prenantes.

Régime de retraite

Ancien régime de retraite supplémentaire

Le Conseil d'administration du 10 février 2016 a décidé de fermer, à compter de 2016, le dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39 du Code général des impôts), au sens de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ce régime avait été mis en place le 30 mars 2009 à effet du 1^{er} juillet 2009.

Le Conseil d'administration du 10 février 2016 a notamment considéré que ce régime n'était plus adapté aux nouveaux profils des dirigeants du Groupe (profils plus internationaux, intégrant le Groupe en milieu de carrière), à l'exception de certaines situations particulières. Par ailleurs, la législation afférente à ces dispositifs n'a cessé d'évoluer au cours de ces dernières années, rendant le système instable et limitant significativement l'attractivité de ces dispositifs pour les entreprises, notamment en raison de l'accroissement des contributions et charges sociales.

Seuls quelques dirigeants ont été maintenus dans ce dispositif de retraite (voir ci-après).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE », ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire), et à la suite de la décision du Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 décembre 2019, approuvée par l'Assemblée

générale du 25 juin 2020, il a été procédé au gel des droits, consistant à interrompre au 31 décembre 2019 l'acquisition de nouveaux droits conditionnels au titre du régime.

Dispositif collectif d'épargne moyen terme

Le Conseil d'administration a souhaité mettre en place, à compter de 2016, un dispositif permettant aux dirigeants de constituer une épargne moyen terme progressive (article 82 du Code général des impôts). Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant, proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Cette contribution définie est assujettie, s'agissant du bénéficiaire, à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel pour partie sur un support d'investissement moyen terme (type assurance-vie), pour partie sous forme monétaire afin de permettre au bénéficiaire d'acquitter les charges fiscales et sociales dues sur l'intégralité de la contribution. Ce dispositif annuel peut être résilié à chaque nouvel exercice calendaire.

Le Conseil d'administration a considéré que ce type de régime était plus adapté et attractif pour les dirigeants du Groupe que d'autres dispositifs tels que des régimes de retraite supplémentaire, et plus favorable aux intérêts des actionnaires et à l'intérêt social de la Société, compte tenu notamment des versements effectués par le bénéficiaire.

Les principales caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Nouveau dispositif collectif d'épargne à moyen terme Permettre la constitution d'une épargne à moyen terme pour les dirigeants. Pas d'engagements à long terme pour Rexel	Proposer un dispositif approprié pour les dirigeants en situation de mobilité/ internationaux.	La contribution annuelle équivaut à : <ul style="list-style-type: none"> • 20 % de la part de la rémunération versée comprise entre 4 et 20 PASS (1 PASS = 41 136 € en 2021), • et 10 % de la part de la rémunération versée comprise entre 20 et 40 PASS. La rémunération variable prise en compte est limitée à 80 % de la rémunération fixe annuelle de référence.	La contribution est basée sur la rémunération fixe et variable réelle (plafonnée).

Situation particulière

Compte tenu de leur carrière et de leur ancienneté, quelques dirigeants ont été maintenus dans le dispositif de retraite à prestations définies ci-dessus visé. Ainsi, le Directeur Général, Patrick Berard, a été maintenu dans le dispositif de retraite à prestations définies compte tenu de son ancienneté au sein du Groupe et de sa carrière (Patrick Berard a rejoint Rexel en 2003). Le bénéfice du dispositif de retraite à prestations définies au titre du mandat social de Patrick Berard est assujéti à conditions de performance (il s'agit des mêmes conditions de performance que celles retenues pour l'exercice 2020 et décrites au paragraphe 3.2.2.3 « Rémunération et autres avantages versés ou attribués au Directeur Général, Patrick Berard » du présent document d'enregistrement universel). Ce dispositif est conforme aux recommandations du Code Afep-Medef.

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).

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil d'administration considère que dans l'intérêt du Groupe et des parties prenantes, il convient de ne pas exclure par principe la possibilité d'attribuer des rémunérations exceptionnelles aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs dans des circonstances très particulières, telles que prévues par le Code Afep-Medef (article 25.3.4), notamment en cas d'opérations importantes pour le groupe Rexel en raison de leur taille ou de leur nature, ou des changements qu'elles impliquent dans l'organisation ou les activités du groupe Rexel, de l'implication qu'elles requièrent ou des difficultés qu'elles présentent ou d'opérations qui n'entrent pas dans le champ des missions habituelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'attribution de telles rémunérations devrait être

motivée et les raisons ayant conduit à leur mise en œuvre explicitées. En tout état de cause, cette rémunération exceptionnelle serait plafonnée à 100 % de la rémunération fixe annuelle du dirigeant concerné et ne serait envisagée que si elle contribuait directement ou indirectement aux objectifs de la politique de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération exceptionnels ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Il est rappelé que Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération exceptionnelle depuis le début de son mandat en qualité de Directeur Général.

Indemnités de prise de fonction

De la même manière, si le Conseil d'administration entend privilégier le développement interne des talents dans les plans de succession, il considère également que le versement d'une indemnité de prise de fonction pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée, si l'intérêt du Groupe le justifiait, pour attirer un nouveau dirigeant de talent (article 25.4 du Code Afep-Medef). Cette indemnité serait proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction et notamment sur la part variable annuelle et la rémunération long terme. En toutes hypothèses,

cette indemnité serait plafonnée à deux tiers de deux années de rémunération globale du poste précédent. En application des exigences du Code Afep-Medef, la rémunération globale comprend la part fixe et la part variable.

En tout état de cause, ces rémunérations répondraient aux exigences du Code Afep-Medef et respecteraient notamment les principes de mesure et de juste équilibre entre les différents intérêts en présence. Ces rémunérations devront faire l'objet d'une communication appropriée et être précisément justifiées.

1

2

3

4

5

6

7

8

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'une indemnité de prise de fonction ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de

rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Il est rappelé que Patrick Berard n'a reçu aucune indemnité de prise de fonction lors de sa nomination en qualité de Directeur Général.

Rémunération d'activité

Depuis la décision du Conseil d'administration du 10 février 2016, aucune rémunération d'activité intragroupe n'est versée. Par ailleurs, aucune rémunération d'activité n'est versée au dirigeant mandataire social exécutif exerçant des fonctions d'administrateur de Rexel.

Il est rappelé en conséquence que Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération d'activité au sens de l'article L.22-10-14 du Code de commerce depuis sa nomination en qualité de Directeur Général.

Avantages en nature

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier également d'avantages en nature, résultant des fonctions exercées au sein du groupe Rexel tels qu'une couverture collective

santé/prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, une assistance fiscale et une assistance en matière de retraite et la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Le Directeur Général peut aussi bénéficier d'avantages en nature dans les conditions précisées ci-dessous :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE
Voiture de fonction Appliquer la politique applicable aux dirigeants de Rexel	Éligibilité des cadres dirigeants à la politique générale de Rexel relative aux véhicules.	Valeur de la politique applicable aux dirigeants de Rexel.
Assurance médicale / décès et invalidité Protéger les dirigeants mandataires sociaux en appliquant les mêmes couvertures que celles appliquées aux autres salariés.	Éligibilité des cadres dirigeants à la couverture offerte aux salariés.	Contribution au sein d'un contrat d'assurance collectif (les règles sont identiques pour tous les salariés).
Couverture perte d'emploi GSC Protéger les dirigeants mandataires sociaux contre la perte d'emploi.	Souscription d'une couverture perte d'emploi pour les cadres dirigeants.	Contributions applicables sur la base de la grille de la GSC.

Il est rappelé que Patrick Berard n'est pas éligible à la couverture perte d'emploi GSC.

Rémunération pluriannuelle

Le Conseil d'administration ne prévoit pas l'attribution de rémunération pluriannuelle au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux.

En conséquence, Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération pluriannuelle depuis sa nomination en qualité de Directeur Général.

Indemnités de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs définie par le Conseil d'administration prévoit sous certaines conditions le versement d'indemnités de départ et/ou d'une indemnité compensatrice de non-concurrence.

Afin de préserver les intérêts des actionnaires et la compétitivité du Groupe, le Conseil d'administration, après avis favorable du Comité des rémunérations peut, en effet, prévoir le versement d'une indemnité de départ et/ou d'une

indemnité compensatrice de non-concurrence, dans les limites prévues aux dispositions de l'article R.22-10-14 III du Code de commerce et les recommandations prévues à l'article 24 du Code Afep-Medef en vigueur.

En application des recommandations visées à l'article 25.5 du Code Afep-Medef, les indemnités (de départ et/ou compensatrice de non-concurrence) seraient plafonnées à une somme ne pouvant excéder 24 mois de la rémunération mensuelle de référence du dirigeant concerné (rémunération définie comme la dernière rémunération fixe et variable annuelle perçue, à l'exception de tout bonus exceptionnel, divisée par 12).

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de démission, de révocation pour faute grave ou lourde, en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite. La position retenue par le Conseil d'administration est plus restrictive que les recommandations visées à l'article 24.5.1 du Code Afep-Medef, qui prévoient le versement de l'indemnité en cas de départ contraint, « *quelle que soit la forme que revêt ce départ* ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article R.22-10-14, III, du Code de commerce, le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence est exclu si le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite après la cessation de ses fonctions dans la Société.

Les indemnités de départ sont soumises aux conditions cumulatives suivantes : (i) cas de départ contraint (il est précisé que le non-renouvellement de mandat du mandataire social n'est pas qualifié de départ contraint et n'entraîne pas le versement des indemnités visées) et (ii) changement de contrôle ou de stratégie.

Le versement de ces indemnités est par ailleurs soumis à des conditions de performance évaluées sur 2 ans, exposées ci-après :

- Le versement de 60 % de l'indemnité dépendrait du niveau d'EBITA du groupe Rexel. Ce versement serait 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 atteignait au minimum en moyenne 60 % des valeurs budgétées pour ces deux exercices.
- Le versement de 40 % de l'indemnité dépendrait du niveau du BFR opérationnel moyen (besoin en fonds de roulement d'exploitation moyen) du groupe Rexel. Ce versement serait dû 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 atteignait au maximum en moyenne 125 % des performances budgétées pour ces deux exercices.

Au titre de l'indemnité compensatrice de non-concurrence⁽¹⁾, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de renoncer à appliquer cette clause au départ du dirigeant⁽²⁾.

Le Conseil d'administration peut décider qu'un dirigeant ne sera pas éligible à des indemnités de départ et/ou à une indemnité compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social compte tenu de situations particulières (profil, carrière, etc.).

Ainsi, le Conseil d'administration a considéré que le Directeur Général, Patrick Berard, n'était pas éligible à cette indemnité de départ et/ou compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social compte tenu de sa carrière et de son profil.

Situation particulière

Avant sa nomination au poste de Directeur Général, Patrick Berard, entré dans le groupe Rexel en 2003, a exercé une longue carrière en tant que salarié justifiant que l'entreprise respecte les règles applicables en matière de rupture du contrat de travail. Au regard de la séniorité et de l'âge de Patrick Berard au moment de sa nomination au poste de Directeur Général, il a donc été décidé de maintenir et de suspendre son contrat de travail conclu avec Rexel Développement SAS. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a décidé que Patrick Berard ne percevra aucune indemnité de départ, ou compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social.

Les modes de ruptures du contrat de travail (à l'exception des cas de démission et de licenciement pour faute grave ou lourde) impliquent le versement d'une indemnité légale ou conventionnelle au bénéfice du salarié, en application du Code du travail.

En cas de licenciement de Patrick Berard, quel qu'en soit le motif (à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde), Patrick Berard percevra une indemnité de départ d'un montant brut équivalant à 18 mois de sa rémunération mensuelle de référence. La rémunération mensuelle de référence correspond à la rémunération annuelle brute fixe en vigueur avant la date effective du licenciement, augmentée du montant brut moyen des deux derniers bonus perçus (à l'exception de tout bonus exceptionnel), le tout divisé par douze mois. Cette indemnité de rupture inclut l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle éventuellement due, ainsi que toute autre indemnité contractuelle éventuellement due au titre de l'application d'une clause de non-concurrence.

(1) Pour une période limitée à 12 mois.

(2) Le Conseil d'administration a la possibilité d'apprécier l'intérêt pour le Groupe d'activer la clause de non-concurrence ou d'y renoncer en fonction du risque effectif de concurrence au départ du dirigeant (notamment dans l'hypothèse où celui-ci pourrait continuer à exercer des missions ou des fonctions auprès de concurrents).

En cas de cessation de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, Patrick Berard pourra également percevoir une indemnité compensatrice de non-concurrence égale à six mois de rémunération brute correspondant au dernier salaire mensuel avant rupture, augmenté de la moyenne du bonus sur la base des deux dernières années. L'obligation de non-concurrence incombant à Patrick Berard ainsi que l'indemnité compensatrice de non-concurrence à laquelle il pourrait prétendre pourront cependant être écartées par Rexel Développement SAS, sous réserve d'en informer Patrick Berard dans un délai de quatre semaines suivant la date de la rupture de son contrat de travail.

Il est rappelé que toute indemnité de départ et/ou compensatrice de non-concurrence serait calculée

dans le cadre de son contrat de travail, sans prise en considération de l'ancienneté, ni de la rémunération fixe ou variable perçue au titre de ses fonctions de mandataire social.

Par ailleurs, le versement d'une indemnité de départ et/ou le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence serait égal au maximum à 18 mois de rémunération de référence, inférieur au plafond de 24 mois prévu par la politique de rémunération et conformément aux recommandations stipulées aux articles 24.6 et 25.5 du Code Afep-Medef. Il est enfin précisé que Patrick Berard ne bénéficierait pas de l'indemnité de non-concurrence s'il faisait valoir ses droits à la retraite, en conformité avec les dispositions légales.

3.2.1.5 Gouvernance des rémunérations

Le Comité des rémunérations veille à la bonne application de l'ensemble des principes décrits ci-dessus dans le cadre de ses travaux et de ses recommandations au Conseil d'administration, tant pour l'élaboration des politiques que dans leur mise en œuvre pour la détermination des montants ou valorisations des rémunérations ou avantages.

Il est rappelé que lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président ou de son Directeur Général, les personnes intéressées ne peuvent prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné.

3.2.1.6 Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante)

Le Conseil d'administration a arrêté lors de sa réunion du 10 février 2021, les éléments suivants concernant la rémunération des mandataires sociaux pour 2021.

Conformément à la politique de rémunération qui est fixée pour la durée du mandat, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2021 et est composée des éléments suivants :

■ Administrateurs

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle brute des administrateurs est maintenue à 40 000 euros. Cette rémunération est fixée pour la durée du mandat social. Pour le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration : une part fixe de 100 000 euros.
Rémunération variable annuelle	La rémunération variable annuelle est maintenue à 8 000 euros par réunion de Comité avec une limite supérieure de 40 000 euros par membre. Pour le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration, la part variable est identique, soit 40 000 euros.
Rémunération variable différée	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	Les administrateurs ne bénéficient d'aucun avantage en nature.

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération long terme : attribution d'actions de performance	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune rémunération long terme.
Indemnité de départ	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Les administrateurs ne bénéficient d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Les administrateurs ne bénéficient d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Rémunération en qualité de Présidence de Comité	Les administrateurs qui président le Comité d'audit et des risques, des nominations et des rémunérations perçoivent respectivement une rémunération complémentaire annuelle d'un montant de 25 000 €, 15 000 € et 15 000 €. Le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration n'a pas droit à des rémunérations liées à la présidence d'un Comité.
Allocation de voyage	Les administrateurs venant d'un autre continent pour participer aux réunions du Conseil d'administration perçoivent une allocation voyage d'un montant forfaitaire de 2 500 euros par séjour.

■ Ian Meakins, Président du Conseil d'administration

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle brute de Ian Meakins s'élève à 300 000 euros à compter du 1 ^{er} janvier 2021.
Rémunération variable annuelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable différée	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	Ian Meakins ne bénéficie d'aucun avantage en nature.
Rémunération long terme : attribution d'actions de performance	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération long terme.
Indemnité de départ	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Ian Meakins ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

■ Patrick Berard, Directeur Général

RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle est fixée à 700 000 €.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable annuelle cible de Patrick Berard est fixée à 130 % de sa rémunération annuelle fixe brute.

La rémunération variable 2021 se décompose en 75 % d'objectifs quantitatifs et en 25 % d'objectifs qualitatifs. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, si les résultats financiers dépassent 100 % des objectifs quantitatifs fixés. La partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de réalisation.

La rémunération variable maximale ne peut ainsi excéder 179 % de la rémunération fixe.

- Les objectifs quantitatifs sont : la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %).
- Les objectifs qualitatifs sont : la transformation digitale (33,34 %), la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (33,33 %) et la stabilité et le développement d'une équipe dirigeante performante (33,33 %).

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible fixée à 130 % de la rémunération annuelle fixe brute pour la durée du mandat.
• Objectifs quantifiables :	Valeur cible : 130 % de la rémunération fixe $130 \% \times 700\,000 = 910\,000 \text{ €}$
– Part cible : 75 % de la rémunération variable annuelle cible $75 \% \times 910\,000 = 682\,500 \text{ €}$	Valeur maximum : 179 % de la rémunération fixe $(1\,023\,750 + 227\,500) / 700\,000 = 179 \%$
– Part maximum 75 % $75 \% \times 150 \% = 112,5 \%$ de la rémunération variable annuelle cible $150 \% \times 682\,500 = 1\,023\,750 \text{ €}$	
• Objectifs qualitatifs :	
– Part cible : 25 % de la rémunération variable annuelle cible $25 \% \times 910\,000 = 227\,500 \text{ €}$	
– Part maximum 25 % $25 \% \times 100 \% = 25 \%$ de la rémunération variable annuelle cible $100 \% \times 227\,500 = 227\,500 \text{ €}$	

Objectifs quantitatifs⁽¹⁾

CRITÈRES FINANCIERS	POIDS	MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM
Marge brute ajustée en volume	40 %	Paiement du 1 ^{er} euro si le résultat a atteint 95 % de l'objectif	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paiement plafonné à 150 % si le résultat atteint 150 % de l'objectif
EBITA ajusté ⁽²⁾ en volume	40 %	Paiement à 50 % si le résultat a atteint 95 % de l'objectif	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paiement plafonné à 150 %
BFR opérationnel moyen	20 %	Paiement à 50 % si le résultat atteint 95 % de l'objectif	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paiement plafonné à 150 % si le résultat atteint 105 % de l'objectif
Total ⁽³⁾	100 %	Calcul linéaire entre les points		

(1) Les critères et le niveau de réalisation attendu sont définis annuellement par le Conseil d'administration. Les critères financiers sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts du Groupe en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents.

(2) Les critères financiers d'EBITA et de la Marge brute sont dits ajustés, car ils sont ajustés de l'effet non-récurrent lié aux variations du prix du cuivre. Pour rappel, l'effet non-récurrent est l'effet de la variation du prix du cuivre dans les stocks. Il n'y a pas d'ajustement de l'EBITA, ni de la Marge brute, de l'effet dit récurrent du cuivre, c'est-à-dire de l'impact de la variation du prix du cuivre dans les ventes.

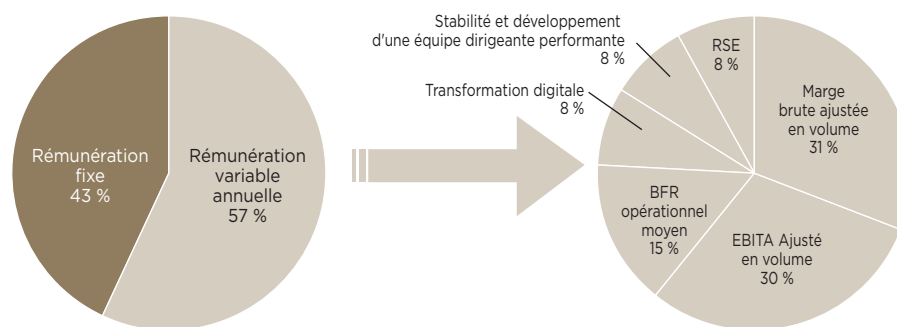
(3) Pour rappel, et dans la continuité des années précédentes, en cas de surperformance, les paiements sont plafonnés à 150 %. Des seuils de déclenchement, exigeants, feront l'objet d'une communication *ex-post*.

Objectifs qualitatifs

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION ⁽¹⁾
Transformation digitale	33,34 %	<ul style="list-style-type: none"> Objectif chiffré de croissance du taux de pénétration des ventes digitales (défini comme le rapport des ventes <i>Web</i> et <i>EDI</i> par les ventes totales), pour l'exercice 2021. Cet objectif chiffré, tout comme le taux de pénétration des ventes digitales constatée en 2021, feront l'objet d'une communication <i>ex-post</i>. Déploiement du programme de transformation digitale en conformité avec la feuille de route 2021. Les détails de ce programme ne sont pas communiqués <i>ex-ante</i>, ces informations étant jugées confidentielles dans un environnement compétitif. Ces détails et leur réalisation, ou leur non-réalisation, feront l'objet d'une communication détaillée, <i>ex-post</i>.
Stabilité et développement d'une équipe dirigeante performante	33,33 %	<ul style="list-style-type: none"> Les bonnes personnes à tous les postes de l'équipe de direction, avec des objectifs et des plans de développement clairs. Une équipe performante et motivée qui s'inscrit dans le long terme. Plan de succession du Directeur Général.
Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	33,33 %	<ul style="list-style-type: none"> Environnement : réduire l'empreinte carbone de 2,5 % par an. Cette réduction est conforme à l'engagement du Groupe de réduire l'empreinte carbone depuis 2016 et jusqu'en 2030 de 35 % (<i>SBTI - Science Based Target Initiative</i>). Cet objectif est mesuré sur une période de deux années. La mesure de l'empreinte carbone, telle que proposée, est auditée et certifiée par un cabinet d'audit indépendant. Plan Diversité Egalité et Inclusion : il s'agit d'un plan quinquennal, avec des étapes annuelles. L'objectif est de mener à bien les actions attendues pour la première année de ce plan. Ses objectifs comme ses réalisations feront l'objet d'une communication <i>ex-post</i>, puisque le plan quinquennal ne sera finalisé qu'à l'issue du premier trimestre 2021.

(1) Les critères non financiers sont communiqués en début d'exercice, sur la base d'objectifs précis, concrets et mesurables. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts du Groupe en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents. Pour rappel, et dans la continuité des années précédentes, en cas de surperformance, les paiements sont plafonnés à 100 %.

En prenant pour hypothèse la réalisation de l'ensemble des objectifs détaillés ci-dessus, la rémunération fixe et variable annuelle maximale pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2021 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2021 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 2021 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
				75 %	25 %	112,5 %	25 %	137,5 %	179 %
700 000	130 %	910 000	1 610 000	682 500	227 500	1 023 750	227 500	1 251 250	1 251 250

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

La politique de rémunération prévoit la possibilité de verser une rémunération exceptionnelle dans des conditions limitatives visées dans la section « Rémunérations exceptionnelles » au paragraphe 3.2.1.4 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 » du présent document d'enregistrement universel.

VALORISATION DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE

Patrick Berard bénéficie d'avantages en nature comprenant notamment la mise à disposition d'une voiture de fonction (conformément à la politique applicable aux dirigeants de Rexel).

RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

Le Conseil d'administration considère que les mécanismes en actions, qui bénéficient également à d'autres fonctions clés de l'entreprise, sont particulièrement adaptés à la fonction de dirigeant mandataire social exécutif étant donné le niveau de responsabilité de cette fonction ainsi que sa capacité à contribuer directement à la performance long terme de l'entreprise de manière alignée avec les intérêts des actionnaires.

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciables sur des périodes ne pouvant être inférieures à 3 ans.

Ces actions sont également attribuées sous condition de présence d'une durée de 3 ans. En conséquence, la période d'acquisition est de 3 ans, sans durée de conservation supplémentaire.

Par ailleurs, l'attribution est encadrée par deux limites spécifiques en valeur et en nombre de titres :

- la valeur annuelle des actions de performance attribuées au titre d'un exercice au Directeur Général ne pourra excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible au titre dudit exercice (telle que définie dans la section « Rémunération variable long terme » au paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante) » du présent document d'enregistrement universel) ; et
- le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions de performance attribuées à l'ensemble des bénéficiaires.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

DESCRIPTION	MONTANT
Attribution d'actions intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes appréciables sur une période de 3 ans (correspondant à la période d'acquisition) et condition de présence, sans durée de conservation supplémentaire.	<p>Nombre maximal d'actions pouvant être attribuées : 10 % de l'enveloppe globale attribuée à l'ensemble des bénéficiaires (dans la limite globale du pourcentage de capital social autorisée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020)⁽¹⁾.</p> <p>Valeur maximale des actions à l'attribution : 100 % de la rémunération fixe et variable cible annuelle de Patrick Berard, soit 1 610 000 €. Le montant de 1 610 000 € correspond au montant théorique sur la base de l'augmentation de la rémunération fixe et de la rémunération variable.</p>

Critères de performance

CRITÈRES	POIDS	SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CIBLE	MAXIMUM	COMMENTAIRES
Moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA 2020-2023	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne annuelle des taux de croissance des ventes organiques 2020-2023	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne entre les années 2021, 2022 et 2023 du ratio de trésorerie libre avant intérêts et impôts/ EBITDA	20 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 90 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 120 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR ⁽²⁾	20 %	Acquisition égale à 50 % si la performance du titre Rexel est égale à la performance de l'indice SBF 120 GR	Acquisition égale à 100 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 5 %	Acquisition égale à 150 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 10 %	
	100 %	Le pourcentage réalisé est pondéré par le poids de chaque condition de performance pour obtenir un pourcentage total pondéré. Le nombre total après pondération ne pouvant excéder 100 % de l'attribution initiale			

(1) Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, pour un plafond maximal de 1,4 % sur la même période.

(2) Le critère de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR a remplacé celui du TSR antérieurement retenu sur la base d'un panel de sociétés sélectionnées. Ce changement s'explique par la difficulté à établir et faire évoluer un panel représentatif de sociétés comparables à Rexel (notamment en termes de géographies, d'enjeux stratégiques, de transformation digitale dans la vente de produits et services). L'indice SBF 120 GR dont Rexel fait partie intègre mieux certains de ces paramètres. Le poids de ce critère, le seuil de déclenchement, la cible et l'acquisition maximale ont été définis selon une structure comparable à celle du critère du TSR précédemment appliqué, en ligne avec les pratiques de marché.

INDEMNITÉ DE DÉPART / INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE NON-CONCURRENCE

Le Conseil d'administration n'a pas accordé à Patrick Berard d'indemnité de départ au titre 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 en cas de rupture à l'initiative de l'employeur ⁽¹⁾, le versement d'indemnité de départ et/ou de non-concurrence, dans la limite d'un montant global correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle de référence (soit la dernière rémunération annuelle fixe augmentée du montant moyen des deux derniers bonus perçus, le tout divisé par 12) ⁽²⁾. Il est précisé par le Conseil d'administration qu'en cas de réactivation du contrat de travail de Patrick Berard, ces éventuelles indemnités de départ seraient 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).

Il est précisé que le versement d'une indemnité de départ et/ou le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence serait inférieur au plafond de 24 mois prévu par la politique de rémunération et les recommandations visées à l'article 25.5 du Code Afep-Medef.

Le versement d'une indemnité de non-concurrence serait exclu si Patrick Berard fait valoir ses droits à la retraite.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Patrick Berard a été maintenu dans le dispositif de retraite à prestations définies compte tenu de son ancienneté au sein du Groupe et de sa carrière (Patrick Berard a rejoint Rexel en 2003). Le bénéfice du dispositif de retraite à prestations définies au titre du mandat social de Patrick Berard est assujéti à des conditions de performance. Ce dispositif est conforme aux recommandations du Code Afep-Medef.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE » et ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire), et à la suite de la décision du Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 décembre 2019, approuvée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020, il a été procédé au gel des droits, consistant à interrompre au 31 décembre 2019 l'acquisition de nouveaux droits conditionnels au titre du régime. 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.

Il est rappelé que Patrick Berard n'est pas éligible au dispositif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts), par exception à la politique de rémunération applicable au Directeur Général.

(1) Hors cas de faute lourde ou grave ou de mise à la retraite.

(2) Ce montant inclut également toute indemnité légale ou conventionnelle.

Toute attribution d'actions à Patrick Berard, Directeur Général, sera soumise à l'atteinte d'objectifs de performance exigeants et adaptés à l'environnement actuel de Rexel. Ces objectifs seront définis conformément à la guidance moyen terme communiquée aux marchés, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration.

Les niveaux de performance relatifs aux critères de performance internes seront appréciés à l'issue de la période de trois ans, et correspondront à la moyenne des performances annuelles (annualisation des objectifs à trois ans). Le niveau de performance relatif au titre Rexel sera également apprécié à l'issue de la période de trois ans.

Ces objectifs exigeants se sont traduits pour les derniers plans livrés par des niveaux d'acquisition modérés : respectivement de 35,2 % pour le plan d'avril 2013, de 36 % pour le plan Transition 2+2 de mai 2014, de 31 % pour le plan Key Managers de mai 2014, de 18 % pour le plan Key Managers 3+2 de juillet 2015, de 45 % pour les plans du 23 juin 2016 (3+2) et (4+0) et de 74 % pour les plans (3+2) et (4+0) du 23 mai 2017.

Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Les critères principaux financiers sur trois ans sont basés sur la guidance moyen terme qui fait l'objet d'une communication publiée lors du « *capital market day* ».

Les critères de performance retenus pour la rémunération variable court terme et la rémunération variable long terme peuvent être en partie de même nature (il s'agit en effet, pour certains, d'indicateurs clés pour apprécier la performance financière de Rexel). Cependant, la performance rémunérée peut varier dans la mesure où la rémunération variable court terme cible comprend 25 % de critères non financiers et la rémunération long terme comprend 20 % de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR. Par ailleurs, les critères financiers de la rémunération variable court terme retiennent des objectifs annuels alors que les objectifs retenus pour la rémunération long terme sont ceux du Conseil d'administration, sur un horizon de temps à trois ans (reconnaissant une croissance durable).

De manière plus globale, les actions de performance sont attribuées à un nombre significatif de collaborateurs (entre 800 et 1 000 en moyenne par an) et il est important que ces

critères financiers clés mesurant la performance du Groupe puissent être également retenus pour ces plans.

Extraits de l'amendement au document d'enregistrement universel 2020

2.3 Rémunération des mandataires sociaux

Lors de sa réunion du 25 mars 2021, le Conseil d'administration a décidé, à l'occasion de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général de la Société, de modifier la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, cette politique est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale mixte du 22 avril 2021.

Les éléments mentionnés ci-après, concernant la rémunération de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général, ont été arrêtés par le conseil d'administration du 25 mars 2021, sur recommandations du Comité des rémunérations.

Le présent paragraphe présente uniquement les modifications proposées de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 et de la rémunération pour l'exercice 2020 tels qu'ils sont présentés dans le paragraphe 3.2 « Rémunération des mandataires sociaux » du document d'enregistrement universel 2020 demeurent inchangés et applicables.

2.3.1 Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021

Le Conseil d'administration du 25 mars 2021 a décidé de modifier la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général.

Cette modification est motivée par la nécessité, dans un environnement compétitif, de pouvoir recruter en qualité de Directeur Général un profil présentant une expérience significative en matière de sociétés cotées et à même de réaliser les ambitions stratégiques de Rexel dans un contexte de marché difficile, notamment en raison de l'épidémie de Covid-19.

Le contenu du paragraphe 3.2.1.4 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 » du document d'enregistrement universel 2020 est remplacé par les deux paragraphes suivants, constituant respectivement les nouveaux paragraphes 3.2.1.4.1 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, jusqu'au terme du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général » et 3.2.1.4.2 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général » du document d'enregistrement universel 2020.

« 3.2.1.4.1 Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, jusqu'au terme du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général

La politique de rémunération est applicable pendant toute la durée du mandat social.

La durée du mandat du Directeur Général est précisée au paragraphe 3.1.3 « Direction Générale » du document d'enregistrement universel 2020. Le Directeur Général peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration, dans les conditions prévues à l'article L.225-55 du Code de commerce et à l'article 19.2 des statuts de la Société.

Outre son mandat de Directeur Général de la Société, Patrick Berard est également titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Rexel Développement SAS, suspendu depuis le 1^{er} juillet 2016 et pendant toute la durée de son mandat social. Le contrat de travail dont Patrick Berard est titulaire peut être rompu par le salarié en cas de démission ou de départ à la retraite, ou à l'initiative de Rexel Développement SAS (notamment par voie de licenciement), ou en cas de rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par la loi et la convention collective applicable, sous réserve de respecter un préavis d'une durée de 6 mois. Les indemnités dues à ce titre sont décrites dans la section « Situation particulière » du paragraphe 3.2.1.4.1.

Les fonctions de Directeur Général de Patrick Berard prendront fin le 1^{er} septembre 2021. À cette date, le

contrat de travail de Patrick Berard sera réactivé. Patrick Berard a accepté de rester jusqu'au 1^{er} mars 2022 pour travailler aux côtés de Guillaume Texier et assurer une transition harmonieuse dans la mise en œuvre de la feuille de route stratégique de Rexel présentée en février 2021. En conséquence, Patrick Berard acceptera la notification de mise à la retraite de l'employeur pour un départ à la retraite prenant effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois à compter de la réactivation de son contrat de travail, soit au 1^{er} mars 2022. À cette occasion, conformément à la politique de rémunération applicable au Directeur Général, Patrick Berard ne percevra ni indemnité de départ, autre que l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite, ni indemnité compensatrice de non-concurrence. Patrick Berard bénéficiera uniquement de sa retraite, dans les conditions décrites ci-après.

Pour apprécier l'importance respective des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature pouvant être accordés au Directeur Général à raison de son mandat, il convient de se reporter à la section 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

Rémunération fixe

La politique de rémunération prévoit l'attribution d'une rémunération fixe annuelle au Directeur Général.

Cette rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration au début et pour toute la durée du mandat du Directeur Général. La politique de rémunération s'appliquerait dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités à un Directeur Général nouvellement nommé.

Le montant de la rémunération fixe annuelle est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général, sur la base des études réalisées par un cabinet de conseil indépendant, le cabinet Willis Towers Watson.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux à la médiane du marché de référence et à proposer pour

le Directeur Général une rémunération variable court terme et une rémunération variable long terme cibles plus dynamiques, mais intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. Le Conseil d'administration examine l'équilibre de ces composantes.

Conformément à la politique de rémunération 2020, telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration dans ses séances du 12 février 2020 et du 22 avril 2020 et approuvée par l'Assemblée générale le 25 juin 2020, dans le cadre du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard, la rémunération fixe de Patrick Berard, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, s'élève à 700 000 euros. Cette rémunération sera calculée *pro rata temporis* à la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et la date de cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général, soit un montant de 466 667 euros pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 août 2021.

Rémunération variable court terme

Le Directeur Général est éligible à une rémunération variable annuelle.

La rémunération variable annuelle cible, définie en pourcentage de la rémunération fixe, est également déterminée pour la durée du mandat social. Cette rémunération variable a pour objectif de mettre en corrélation la rémunération du Directeur Général avec les résultats de l'activité du groupe Rexel. La rémunération variable est ainsi calculée en fonction de la réalisation ou non de critères liés à la performance du groupe Rexel et de critères liés à la performance individuelle. Par ailleurs, la rémunération variable est limitée à un plafond exprimé en pourcentage de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération variable court terme cible au-delà de la médiane de marché et à l'assujettir intégralement à des conditions de performance exigeantes.

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme permettant de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable, étant toutefois précisé que la rémunération variable due au titre d'un exercice ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée générale appelée à se prononcer sur les comptes de cet exercice.

Conformément à la politique de rémunération 2020, telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration dans ses séances du 12 février 2020 et du 22 avril 2020 et approuvée par l'Assemblée générale le 25 juin 2020, dans le cadre du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard, la rémunération variable cible du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 est fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle. Cette rémunération sera calculée pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 août 2021, et sera arrêtée par le Conseil d'administration en février 2022.

La rémunération variable représenterait 57 % de la rémunération totale (rémunération fixe + rémunération variable cible) annuelle.

En cas de surperformance, la rémunération variable est plafonnée à 179 % de la rémunération fixe. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 % et les objectifs qualitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 100 %.

La rémunération variable ferait l'objet d'un versement effectif uniquement en cas de réalisation des objectifs exigeants définis par le Conseil d'administration.

Les critères retenus par le Conseil d'administration pour apprécier la performance de la rémunération

variable sont, pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 :

- d'une part, des critères financiers sur la base des résultats de Rexel ainsi que les 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 marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Le critère de marge brute en volume a été retenu depuis 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 non-financiers 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 à la stabilité, au développement d'une équipe dirigeante performante et au respect d'une politique RSE (Responsabilité sociétale des Entreprises).

Ces critères sont précisés au 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

La combinaison de critères financiers exigeants et de critères non financiers favorisant le développement et la compétitivité du Groupe dans un environnement responsable et durable, s'inscrit dans la politique de rémunération en alignant les intérêts des dirigeants avec celui des actionnaires, dans le respect de l'intérêt social de la Société et de ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. La combinaison de ces critères contribue ainsi à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Les critères et le niveau de réalisation attendu sont clairement définis de manière annuelle par le Conseil d'administration. Les critères financiers sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents. En ce qui concerne les critères non financiers, ils sont également décrits de manière à préserver l'intérêt du groupe Rexel dans un

environnement fortement concurrentiel. Leur taux de réalisation est précisé *ex-post*.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments

de rémunération variables ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale des actionnaires.

Rémunération variable long terme

Afin d'associer les dirigeants au développement et à la performance du Groupe et d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires, le Conseil d'administration peut attribuer des actions de performance.

Le Directeur Général est éligible aux plans annuels d'attribution d'actions de performance, dispositif historique de motivation et de fidélisation des salariés et dirigeants du Groupe.

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciées sur des périodes ne pouvant être inférieures à 3 ans.

Les critères de performance sont en cohérence avec la guidance moyen terme communiquée aux marchés et en conformité avec l'intérêt des actionnaires :

- la moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA (30 %) ;
- la moyenne annuelle des taux de croissance des ventes (30 %) ;
- la moyenne du ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts / EBITDA (20 %) ; et
- la performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR (20 %).

Comme indiqué précédemment concernant la rémunération variable annuelle, la nature des critères financiers, leur poids et leur niveau de réalisation attendu sont clairement définis par le Conseil d'administration au moment de l'attribution sur la base de la guidance moyen terme communiquée aux marchés. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. La communication *ex-post* du niveau de réalisation attendu se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie dans un environnement très concurrentiel. La mise en place de critères financiers exigeants permet d'assurer une rémunération aux dirigeants, de les fidéliser à long terme en conformité avec la performance réalisée du Groupe, dans le respect de l'intérêt social, et en contribuant à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Ces actions sont également attribuées sous condition de présence d'une durée de 3 ans.

En conséquence, la période d'acquisition des titres est de 3 ans, sans période de conservation des titres.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Par ailleurs, une limite a été instaurée au cours de l'année 2015 concernant les mandataires sociaux, visant à assurer l'équilibre des composantes de leur rémunération. Ainsi, la valeur annuelle des actions de performance attribuées au titre d'un exercice au Directeur Général ne peut excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible au titre dudit exercice.

Conformément à la politique de rémunération, le plafond de 100 % serait égal à 1 610 000 euros sur la base de la rémunération annuelle fixe et variable pour 2021. Ce montant sera calculé *pro rata temporis* pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et la date de cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général, soit un montant de 1 073 334 euros pour la période du 1^{er} janvier au 31 août 2021. Compte tenu de la nomination de Guillaume Texier au cours de l'exercice 2021 en remplacement de Patrick Berard, celui-ci ne sera pas éligible à l'attribution gratuite d'actions au titre de l'exercice 2021.

Une limite complémentaire prévoit également que le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions gratuites attribuées à l'ensemble des bénéficiaires⁽¹⁾.

Les règlements des plans d'attributions d'actions de performance prévoient la perte des titres non acquis en cas de départ du Groupe (hors cas de départ à la retraite ou de décès ou d'invalidité).

Conformément à la Charte de déontologie arrêtée par le Conseil d'administration et au Code Afep-Medef, les bénéficiaires doivent formellement s'engager à ne pas recourir à des mécanismes de couverture des

(1) Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, sur la base de la dix-huitième résolution de l'Assemblée générale du 25 juin 2020 qui prévoit un plafond maximal de 1,4 %.

stock-options et des actions de performance reçus de la Société.

Les critères, dont le choix doit contribuer à la réalisation des objectifs de la politique de rémunération, sont détaillés dans le paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

Le Conseil d'administration s'est attaché à ce que les critères de performance retenus contribuent à

la stabilité du Directeur Général et traduisent les objectifs de performance ainsi que la stratégie du Groupe à court, moyen et long termes. Le Conseil a ainsi veillé à ce que ces critères de performance soient exigeants et correspondent aux facteurs clés de croissance et de rentabilité du Groupe afin d'entretenir un équilibre entre la performance à court et long termes et la promotion du développement du Groupe pour toutes les parties prenantes.

Régime de retraite

Ancien régime de retraite supplémentaire

Le Conseil d'administration du 10 février 2016 a décidé de fermer, à compter de 2016, le dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39 du Code général des impôts), au sens de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ce régime avait été mis en place le 30 mars 2009 à effet du 1^{er} juillet 2009.

Le Conseil d'administration du 10 février 2016 a notamment considéré que ce régime n'était plus adapté aux nouveaux profils des dirigeants du Groupe (profils plus internationaux, intégrant le Groupe en milieu de carrière), à l'exception de certaines situations particulières. Par ailleurs, la législation afférente à ces dispositifs n'a cessé d'évoluer au cours de ces dernières années, rendant le système instable et limitant significativement l'attractivité de ces dispositifs pour les entreprises, notamment en raison de l'accroissement des contributions et charges sociales.

Seuls quelques dirigeants ont été maintenus dans ce dispositif de retraite (voir ci-après).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE », ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire), et à la suite de la décision du Conseil d'administration,

lors de sa séance du 17 décembre 2019, approuvée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020, il a été procédé au gel des droits, consistant à interrompre au 31 décembre 2019 l'acquisition de nouveaux droits conditionnels au titre du régime.

Dispositif collectif d'épargne moyen terme

Le Conseil d'administration a souhaité mettre en place, à compter de 2016, un dispositif permettant aux dirigeants de constituer une épargne moyen terme progressive (article 82 du Code général des impôts). Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant, proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Cette contribution définie est assujettie, s'agissant du bénéficiaire, à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel pour partie sur un support d'investissement moyen terme (type assurance-vie), pour partie sous forme monétaire afin de permettre au bénéficiaire d'acquitter les charges fiscales et sociales dues sur l'intégralité de la contribution. Ce dispositif annuel peut être résilié à chaque nouvel exercice calendaire.

Le Conseil d'administration a considéré que ce type de régime était plus adapté et attractif pour les dirigeants du Groupe que d'autres dispositifs tels que des régimes de retraite supplémentaire, et plus favorable aux intérêts des actionnaires et à l'intérêt social de la Société, compte tenu notamment des versements effectués par le bénéficiaire.

Les principales caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Nouveau dispositif collectif d'épargne à moyen terme Permettre la constitution d'une épargne à moyen terme pour les dirigeants. Pas d'engagements à long terme pour Rexel	Proposer un dispositif approprié pour les dirigeants en situation de mobilité/ internationaux	La contribution annuelle équivaut à : <ul style="list-style-type: none"> 20 % de la part de la rémunération versée comprise entre 4 et 20 PASS (1 PASS = 41 136 € en 2021), et 10 % de la part de la rémunération versée comprise entre 20 et 40 PASS. La rémunération variable prise en compte est limitée à 80 % de la rémunération fixe annuelle de référence.	La contribution est basée sur la rémunération fixe et variable réelle (plafonnée).

Situation particulière

Compte tenu de leur carrière et de leur ancienneté, quelques dirigeants ont été maintenus dans le dispositif de retraite à prestations définies ci-dessus visé. Ainsi, le Directeur Général, Patrick Berard, a été maintenu dans le dispositif de retraite à prestations définies compte tenu de son ancienneté au sein du Groupe et de sa carrière (Patrick Berard a rejoint Rexel en 2003). Le bénéfice du dispositif de retraite à prestations définies au titre du mandat social de Patrick Berard est assujéti à conditions de performance (il s'agit des mêmes conditions de performance que celles retenues pour l'exercice 2020 et décrites au paragraphe 3.2.2.3 « Rémunération et autres avantages versés ou attribués au Directeur Général, Patrick Berard » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé). Ce dispositif est conforme aux recommandations du Code Afep-Medef.

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).

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil d'administration considère que dans l'intérêt du Groupe et des parties prenantes, il convient de ne pas exclure par principe la possibilité d'attribuer des rémunérations exceptionnelles aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs dans des circonstances très particulières, telles que prévues par le Code Afep-Medef (article 25.3.4), notamment en cas d'opérations importantes pour le groupe Rexel en raison de leur taille ou de leur nature, ou des changements qu'elles impliquent dans l'organisation ou les activités du groupe Rexel, de l'implication qu'elles requièrent ou des difficultés qu'elles présentent ou d'opérations qui n'entrent pas dans le champ des missions habituelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'attribution de telles rémunérations devrait être motivée et les raisons

ayant conduit à leur mise en œuvre explicitées. En tout état de cause, cette rémunération exceptionnelle serait plafonnée à 100 % de la rémunération fixe annuelle du dirigeant concerné et ne serait envisagée que si elle contribuait directement ou indirectement aux objectifs de la politique de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération exceptionnels ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Il est rappelé que Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération exceptionnelle depuis le début de son mandat en qualité de Directeur Général.

Indemnités de prise de fonction

De la même manière, si le Conseil d'administration entend privilégier le développement interne des talents dans les plans de succession, il considère également que le versement d'une indemnité de prise de fonction pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée, si l'intérêt du Groupe le justifiait, pour attirer un nouveau dirigeant de talent (article 25.4 du Code Afep-Medef). Cette indemnité serait proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction et notamment sur la part variable annuelle et la rémunération long terme. En toutes hypothèses, cette indemnité serait plafonnée à deux tiers de deux années de rémunération globale du poste précédent. En application des exigences du Code Afep-Medef, la rémunération globale comprend la part fixe et la part variable.

En tout état de cause, ces rémunérations répondraient aux exigences du Code Afep-Medef et respecteraient notamment les principes de mesure et de juste équilibre entre les différents intérêts en présence. Ces rémunérations devront faire l'objet d'une communication appropriée et être précisément justifiées.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'une indemnité de prise de fonction ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Il est rappelé que Patrick Berard n'a reçu aucune indemnité de prise de fonction lors de sa nomination en qualité de Directeur Général.

Rémunération d'activité

Depuis la décision du Conseil d'administration du 10 février 2016, aucune rémunération d'activité intragroupe n'est versée. Par ailleurs, aucune rémunération d'activité n'est versée au dirigeant mandataire social exécutif exerçant des fonctions d'administrateur de Rexel.

Il est rappelé en conséquence que Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération d'activité au sens de l'article L.22-10-14 du Code de commerce depuis sa nomination en qualité de Directeur Général.

Avantages en nature

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier également d'avantages en nature, résultant des fonctions exercées au sein du groupe Rexel tels qu'une couverture collective santé/prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, une assistance

fiscale et une assistance en matière de retraite et la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Le Directeur Général peut aussi bénéficier d'avantages en nature dans les conditions précisées ci-dessous :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE
Voiture de fonction Appliquer la politique applicable aux dirigeants de Rexel.	Éligibilité des cadres dirigeants à la politique générale de Rexel relative aux véhicules.	Valeur de la politique applicable aux dirigeants de Rexel.
Assurance médicale / décès et invalidité Protéger les dirigeants mandataires sociaux en appliquant les mêmes couvertures que celles appliquées aux autres salariés.	Éligibilité des cadres dirigeants à la couverture offerte aux salariés.	Contribution au sein d'un contrat d'assurance collectif (les règles sont identiques pour tous les salariés).
Couverture perte d'emploi GSC Protéger les dirigeants mandataires sociaux contre la perte d'emploi.	Souscription d'une couverture perte d'emploi pour les cadres dirigeants.	Contributions applicables sur la base de la grille de la GSC.

Il est rappelé que Patrick Berard n'est pas éligible à la couverture perte d'emploi GSC.

Rémunération pluriannuelle

Le Conseil d'administration ne prévoit pas l'attribution de rémunération pluriannuelle au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux.

En conséquence, Patrick Berard n'a reçu aucune rémunération pluriannuelle depuis sa nomination en qualité de Directeur Général.

Indemnités de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs définie par le Conseil d'administration prévoit sous certaines conditions le versement d'indemnités de départ et/ou d'une indemnité compensatrice de non-concurrence.

Afin de préserver les intérêts des actionnaires et la compétitivité du Groupe, le Conseil d'administration, après avis favorable du Comité des rémunérations peut, en effet, prévoir le versement d'une indemnité de départ et/ou d'une indemnité compensatrice de non-concurrence, dans les limites prévues aux dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de

commerce et les recommandations prévues à l'article 24 du Code Afep-Medef en vigueur.

En application des recommandations visées à l'article 25.5 du Code Afep-Medef, les indemnités (de départ et/ou compensatrice de non-concurrence) seraient plafonnées à une somme ne pouvant excéder 24 mois de la rémunération mensuelle de référence du dirigeant concerné (rémunération définie comme la dernière rémunération fixe et variable annuelle perçue, à l'exception de tout bonus exceptionnel, divisée par 12).

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de démission, de révocation pour faute grave ou lourde, en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite. La position retenue par le Conseil d'administration est plus restrictive que les recommandations visées à l'article 24.5.1 du Code Afep-Medef, qui prévoient le versement de l'indemnité en cas de départ contraint, « quelle que soit la forme que revêt ce départ ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de commerce, le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence est exclu si le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite après la cessation de ses fonctions dans la Société.

Les indemnités de départ sont soumises aux conditions cumulatives suivantes : (i) cas de départ contraint (il est précisé que le non-renouvellement de mandat du mandataire social n'est pas qualifié de départ contraint et n'entraîne pas le versement des indemnités visées) et (ii) changement de contrôle ou de stratégie.

Le versement de ces indemnités est par ailleurs soumis à des conditions de performance évaluées sur 2 ans, exposées ci-après :

- Le versement de 60 % de l'indemnité dépendrait du niveau d'EBITA du groupe Rexel. Ce versement serait 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 atteignait au minimum en moyenne 60 % des valeurs budgétées pour ces deux exercices.
- Le versement de 40 % de l'indemnité dépendrait du niveau du BFR opérationnel moyen (besoin en fonds de roulement d'exploitation moyen) du groupe Rexel. Ce versement serait dû 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 atteignait au maximum en moyenne 125 % des performances budgétées pour ces deux exercices.

Au titre de l'indemnité compensatrice de non-concurrence⁽¹⁾, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de renoncer à appliquer cette clause au départ du dirigeant⁽²⁾.

Le Conseil d'administration peut décider qu'un dirigeant ne sera pas éligible à des indemnités de départ et/ou à une indemnité compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social compte tenu de situations particulières (profil, carrière, etc.).

Ainsi, le Conseil d'administration a considéré que le Directeur Général, Patrick Berard, n'était pas éligible à cette indemnité de départ et/ou compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social compte tenu de sa carrière et de son profil.

Situation particulière

Avant sa nomination au poste de Directeur Général, Patrick Berard, entré dans le groupe Rexel en 2003, a exercé une longue carrière en tant que salarié justifiant que l'entreprise respecte les règles applicables en matière de rupture du contrat de travail. Au regard de la séniorité et de l'âge de Patrick Berard au moment de sa nomination au poste de Directeur Général, il a donc été décidé de maintenir et de suspendre son contrat de travail conclu avec Rexel Développement SAS. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a décidé que Patrick Berard ne percevra aucune indemnité de départ, ou compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social.

Les modes de ruptures du contrat de travail (à l'exception des cas de démission et de licenciement pour faute grave ou lourde) impliquent le versement d'une indemnité légale ou conventionnelle au bénéfice du salarié, en application du Code du travail.

En cas de licenciement de Patrick Berard, quel qu'en soit le motif (à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde), Patrick Berard percevra une indemnité de départ d'un montant brut équivalant à 18 mois de sa rémunération mensuelle de référence. La rémunération mensuelle de référence correspond à la rémunération annuelle brute fixe en vigueur avant la date effective du licenciement, augmentée du montant brut moyen des deux derniers bonus perçus (à l'exception de tout bonus exceptionnel), le tout divisé par douze mois. Cette indemnité de rupture inclut l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle éventuellement due, ainsi que toute autre indemnité contractuelle éventuellement due au titre de l'application d'une clause de non-concurrence.

En cas de cessation de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, Patrick Berard pourra également percevoir une indemnité compensatrice

(1) Pour une période limitée à 12 mois.

(2) Le Conseil d'administration a la possibilité d'apprécier l'intérêt pour le Groupe d'activer la clause de non-concurrence ou d'y renoncer en fonction du risque effectif de concurrence au départ du dirigeant (notamment dans l'hypothèse où celui-ci pourrait continuer à exercer des missions ou des fonctions auprès de concurrents).

de non-concurrence égale à six mois de rémunération brute correspondant au dernier salaire mensuel avant rupture, augmenté de la moyenne du bonus sur la base des deux dernières années. L'obligation de non-concurrence incombant à Patrick Berard ainsi que l'indemnité compensatrice de non-concurrence à laquelle il pourrait prétendre pourront cependant être écartées par Rexel Développement SAS, sous réserve d'en informer Patrick Berard dans un délai de quatre semaines suivant la date de la rupture de son contrat de travail.

Il est rappelé que toute indemnité de départ et/ou compensatrice de non-concurrence serait calculée dans le cadre de son contrat de travail, sans prise en considération de l'ancienneté, ni de la rémunération fixe ou variable perçue au titre de ses fonctions de mandataire social.

Par ailleurs, le versement d'une indemnité de départ et/ou le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence serait égal au maximum à 18 mois de rémunération de référence, inférieur au plafond de 24 mois prévu par la politique de rémunération et conformément aux recommandations stipulées aux articles 24.6 et 25.5 du Code Afep-Medef. Il est enfin précisé que Patrick Berard ne bénéficierait pas de

l'indemnité de non-concurrence s'il faisait valoir ses droits à la retraite, en conformité avec les dispositions légales.

Compte tenu de la cessation de ses fonctions de Directeur Général à compter du 1^{er} septembre 2021 et de la réactivation de son contrat de travail qui sera consécutive à la cessation de son mandat, Patrick Berard acceptera la notification de mise à la retraite de l'employeur pour un départ à la retraite prenant effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois à l'issue duquel Rexel Développement SAS lui versera une indemnité de mise à la retraite conformément à la convention collective applicable. Ainsi, l'indemnité de mise à la retraite lui sera versé le 1^{er} mars 2022. Les années d'ancienneté retenues pour le calcul de cette indemnité sont les années où Patrick Bérard était salarié de Rexel, avant sa nomination comme Directeur Général.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de commerce, dans la mesure où Patrick Berard fera valoir ses droits à la retraite après la cessation de ses fonctions, il ne lui sera pas versé d'indemnité de départ ou d'indemnité compensatrice de non-concurrence.

3.2.1.4.2 Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général

La politique de rémunération est applicable pendant toute la durée du mandat social.

La durée du mandat du Directeur Général est précisée au paragraphe 3.1.3 « Direction Générale » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé, étant précisé que lors de sa séance du 25 mars 2021, le Conseil d'administration a décidé de nommer Guillaume Texier, en qualité de Directeur Général, pour une durée de quatre années avec effet à compter du 1^{er} septembre 2021. Le Directeur Général peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration, dans les conditions prévues

à l'article L.225-55 du Code de commerce et à l'article 19.2 des statuts de la Société.

Pour apprécier l'importance respective des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature pouvant être accordés au Directeur Général à raison de son mandat, il convient de se reporter à la section 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

Rémunération fixe

La politique de rémunération prévoit l'attribution d'une rémunération fixe annuelle au Directeur Général.

Cette rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration au début et pour toute la durée du mandat du Directeur Général. La politique de rémunération s'appliquerait dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités à un Directeur Général nouvellement nommé.

Le montant de la rémunération fixe annuelle est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général, sur la base des études réalisées par un cabinet de conseil indépendant, le cabinet Willis Towers Watson.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux à la médiane du marché de référence et à proposer pour le Directeur Général une rémunération variable court terme et une rémunération variable long terme cibles plus dynamiques, mais intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. Le Conseil d'administration examine l'équilibre de ces composantes.

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration du 25 mars 2021 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale, la rémunération fixe annuelle de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général s'élève à 800 000 euros.

Cette rémunération sera calculée *pro rata temporis* pour la période comprise entre la date de nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général et le 31 décembre 2021, soit une rémunération fixe annuelle s'élevant à 266 667 euros pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021.

La rémunération fixe de Guillaume Texier représenterait 45 % de la rémunération totale (rémunération fixe + rémunération variable cible) annuelle.

La rémunération fixe est fixée pour toute la durée du mandat de Directeur Général de Guillaume Texier.

Rémunération variable court terme

Le Directeur Général est éligible à une rémunération variable annuelle.

La rémunération variable annuelle cible, définie en pourcentage de la rémunération fixe, est également déterminée pour la durée du mandat social. Cette rémunération variable a pour objectif de mettre en corrélation la rémunération du Directeur Général avec les résultats de l'activité du groupe Rexel. La rémunération variable est ainsi calculée en fonction de la réalisation ou non de critères liés à la performance du groupe Rexel et de critères liés à la performance individuelle. Par ailleurs, la rémunération variable est limitée à un plafond exprimé en pourcentage de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération variable court terme cible au-delà de la médiane de marché et à l'assujettir intégralement à des conditions de performance exigeantes.

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme permettant de demander la restitution de tout ou partie de la rémunération variable, étant toutefois précisé que la rémunération variable due au titre d'un exercice ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée générale appelée à se prononcer sur les comptes de cet exercice.

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration dans sa séance du 25 mars 2021 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 avril 2021, la rémunération variable cible est fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle. Cette rémunération sera calculée *pro rata temporis* pour la période courant de la date de prise d'effet des fonctions de Directeur Général au 31 décembre 2021.

La rémunération variable représenterait 55 % de la rémunération totale (rémunération fixe + rémunération variable cible) annuelle.

En cas de surperformance, la rémunération variable est plafonnée à 162 % de la rémunération fixe. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 % et les objectifs qualitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 100 %.

La rémunération variable ferait l'objet d'un versement effectif uniquement en cas de réalisation des objectifs exigeants définis par le Conseil d'administration.

Les critères retenus par le Conseil d'administration pour apprécier la performance de la rémunération variable sont, pour la période comprise entre la cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général et le 31 décembre 2021 :

- d'une part, des critères financiers sur la base des résultats de Rexel ainsi que les agrégats que le Groupe utilise dans le cadre de l'analyse de sa situation financière (la part financière représente 70 % de la rémunération variable annuelle cible). Ces critères sont la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Le critère de marge brute en volume a été retenu depuis 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 non-financiers qui représentent 30 % de la rémunération variable annuelle cible. Ces critères sont en lien avec le développement d'une équipe dirigeante performante (33,4 %), la mise à jour du plan moyen terme et en particulier la construction du budget

2022 (33,3 %) et la production d'un rapport au titre des 100 premiers jours de mandat (33,3 %).

Ces critères sont précisés au 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

La combinaison de critères financiers exigeants et de critères non financiers favorisant le développement et la compétitivité du Groupe dans un environnement responsable et durable, s'inscrit dans la politique de rémunération en alignant les intérêts des dirigeants avec celui des actionnaires, dans le respect de l'intérêt social de la Société et de ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. La combinaison de ces critères contribue ainsi à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Les critères et le niveau de réalisation attendu sont clairement définis de manière annuelle par le Conseil d'administration. Les critères financiers

sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents. En ce qui concerne les critères non financiers, ils sont également décrits de manière à préserver l'intérêt du groupe Rexel dans un environnement fortement concurrentiel. Leur taux de réalisation est précisé *ex-post*.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération variables ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale des actionnaires.

Rémunération variable long terme

Afin d'associer les dirigeants au développement et à la performance du Groupe et d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires, le Conseil d'administration peut attribuer des actions de performance.

Le Directeur Général est éligible aux plans annuels d'attribution d'actions de performance, dispositif historique de motivation et de fidélisation des salariés et dirigeants du Groupe. Pour 2021, dans la mesure où ses fonctions débuteront le 1^{er} septembre 2021 et afin de lui permettre de bénéficier du plan annuel d'attribution de performance qui sera mis en place, le Directeur Général bénéficiera d'une attribution exceptionnelle lors de sa prise de fonction dont le montant sera calculé *pro rata temporis* pour la période courant de la date de prise d'effet des fonctions de Directeur Général au 31 décembre 2021.

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciées sur des périodes ne pouvant être inférieures à 3 ans.

Les critères de performance sont en cohérence avec la guidance moyen terme communiquée aux marchés et en conformité avec l'intérêt des actionnaires :

- la moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA (30 %) ;
- la moyenne annuelle des taux de croissance des ventes (30 %) ;
- la moyenne du ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts / EBITDA (20 %) ; et
- la performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR (20 %).

Comme indiqué précédemment concernant la rémunération variable annuelle, la nature des critères financiers, leur poids et leur niveau de réalisation attendu sont clairement définis par le Conseil d'administration au moment de l'attribution sur la base de la guidance moyen terme communiquée aux marchés. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. La communication *ex-post* du niveau de réalisation attendu se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie dans un environnement très concurrentiel. La mise en place de critères financiers exigeants permet d'assurer une rémunération aux dirigeants, de les fidéliser à long terme en conformité avec la performance réalisée du Groupe, dans le respect de l'intérêt social, et en contribuant à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société.

Ces actions sont également attribuées sous condition de présence d'une durée de 3 ans.

En conséquence, la période d'acquisition des titres est de 3 ans, sans période de conservation des titres.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Par ailleurs, une limite a été instaurée au cours de l'année 2015 concernant les mandataires sociaux, visant à assurer l'équilibre des composantes de leur

rémunération. Ainsi, la valeur annuelle des actions de performance attribuées au titre d'un exercice au Directeur Général ne peut excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible (120 % de la rémunération annuelle fixe) au titre dudit exercice.

Conformément à la politique de rémunération, le plafond de 100 % serait égal à 586 667 euros sur la base de la rémunération annuelle fixe et variable pour 2021, calculée *pro rata temporis* pour la période courant de la date de prise d'effet des fonctions de Directeur Général au 31 décembre 2021.

Une limite complémentaire prévoit également que le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions gratuites attribuées à l'ensemble des bénéficiaires.

Les règlements des plans d'attributions d'actions de performance prévoient la perte des titres non acquis en cas de départ du Groupe (hors cas de départ à la retraite ou de décès ou d'invalidité).

Conformément à la Charte de déontologie arrêtée par le Conseil d'administration et au Code Afep-Medef,

les bénéficiaires doivent formellement s'engager à ne pas recourir à des mécanismes de couverture des stock-options et des actions de performance reçus de la Société.

Les critères, dont le choix doit contribuer à la réalisation des objectifs de la politique de rémunération, sont détaillés dans le paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (*Say on Pay Ex-ante*) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

Le Conseil d'administration s'est attaché à ce que les critères de performance retenus contribuent à la stabilité du Directeur Général et traduisent les objectifs de performance ainsi que la stratégie du Groupe à court, moyen et long termes. Le Conseil a ainsi veillé à ce que ces critères de performance soient exigeants et correspondent aux facteurs clés de croissance et de rentabilité du Groupe afin d'entretenir un équilibre entre la performance à court et long termes et la promotion du développement du Groupe pour toutes les parties prenantes.

Régime de retraite

Dispositif collectif d'épargne moyen terme

Le Conseil d'administration a souhaité mettre en place, à compter de 2016, un dispositif permettant aux dirigeants de constituer une épargne moyen terme progressive (article 82 du Code général des impôts). Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant, proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Cette contribution définie est assujettie, s'agissant du bénéficiaire, à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel pour partie sur un support d'investissement moyen terme (type assurance-vie),

pour partie sous forme monétaire afin de permettre au bénéficiaire d'acquitter les charges fiscales et sociales dues sur l'intégralité de la contribution. Ce dispositif annuel peut être résilié à chaque nouvel exercice calendaire.

Le Conseil d'administration a considéré que ce type de régime était plus adapté et attractif pour les dirigeants du Groupe que d'autres dispositifs tels que des régimes de retraite supplémentaire, et plus favorable aux intérêts des actionnaires et à l'intérêt social de la Société, compte tenu notamment des versements effectués par le bénéficiaire.

Les principales caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Nouveau dispositif collectif d'épargne à moyen terme Permettre la constitution d'une épargne à moyen terme pour les dirigeants. Pas d'engagements à long terme pour Rexel	Proposer un dispositif approprié pour les dirigeants en situation de mobilité/internationaux	La contribution annuelle équivaut à : • 20 % de la part de la rémunération versée comprise entre 4 et 20 PASS (1 PASS = 41 136 € en 2021), • et 10 % de la part de la rémunération versée comprise entre 20 et 40 PASS. La rémunération variable prise en compte est limitée à 80 % de la rémunération fixe annuelle de référence.	La contribution est basée sur la rémunération fixe et variable réelle (plafonnée).

Guillaume Texier ne bénéficie pas du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts) pour l'exercice 2021. Son éligibilité à un dispositif de retraite supplémentaire,

de cette nature ou d'une autre, sera étudiée au cours de son mandat et donnera lieu, le cas échéant, à une actualisation de la politique de rémunération relative à la retraite.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil d'administration considère que dans l'intérêt du Groupe et des parties prenantes, il convient de ne pas exclure par principe la possibilité d'attribuer des rémunérations exceptionnelles aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs dans des circonstances très particulières, telles que prévues par le Code Afep-Medef (article 25.3.4), notamment en cas d'opérations importantes pour le groupe Rexel en raison de leur taille ou de leur nature, ou des changements qu'elles impliquent dans l'organisation ou les activités du groupe Rexel, de l'implication qu'elles requièrent ou des difficultés qu'elles présentent ou d'opérations qui n'entrent pas dans le champ des missions habituelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'attribution de telles

rémunérations devrait être motivée et les raisons ayant conduit à leur mise en œuvre explicitées. En tout état de cause, cette rémunération exceptionnelle serait plafonnée à 100 % de la rémunération fixe annuelle du dirigeant concerné et ne serait envisagée que si elle contribuait directement ou indirectement aux objectifs de la politique de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération exceptionnels ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Indemnités de prise de fonction

De la même manière, si le Conseil d'administration entend privilégier le développement interne des talents dans les plans de succession, il considère également que le versement d'une indemnité de prise de fonction pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée, si l'intérêt du Groupe le justifiait, pour attirer un nouveau dirigeant de talent (article 25.4 du Code Afep-Medef). Cette indemnité serait proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction et notamment sur la part variable annuelle et la rémunération long terme. En toutes hypothèses, cette indemnité serait plafonnée à deux tiers de deux années de rémunération globale du poste précédent. En application des exigences du Code Afep-Medef, la rémunération globale comprend la part fixe et la part variable.

En tout état de cause, ces rémunérations répondraient aux exigences du Code Afep-Medef et respecteraient notamment les principes de mesure et de juste équilibre entre les différents intérêts en présence. Ces rémunérations devront faire l'objet d'une communication appropriée et être précisément justifiées.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'une

indemnité de prise de fonction ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Situation particulière

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 25 mars 2021, il est envisagé de verser à Guillaume Texier une indemnité de prise de fonction s'élevant à 800 000 euros, laquelle est proportionnelle à la perte de rémunération variable long terme (correspondant au bénéfice de plans d'attribution d'actions gratuites portant sur les trois dernières années) subie par Guillaume Texier en conséquence de la cessation de ses fonctions actuelles au sein du Groupe Saint-Gobain. Cette indemnité de prise de fonction, qui ne pourra être versée qu'après approbation des éléments de rémunération de Guillaume Texier par l'Assemblée générale, est conforme à l'intérêt du Groupe dans la mesure où elle permet d'attirer des profils présentant les compétences et l'expérience requises afin d'exercer les fonctions de Directeur Général de Rexel. Il est précisé que cette indemnité de prise de fonction n'excède pas le plafond des deux tiers de deux années de rémunération globale du poste précédent.

Rémunération d'activité

Depuis la décision du Conseil d'administration du 10 février 2016, aucune rémunération d'activité intragroupe n'est versée. Par ailleurs, aucune

rémunération d'activité n'est versée au dirigeant mandataire social exécutif exerçant des fonctions d'administrateur de Rexel.

Avantages en nature

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent bénéficier également d'avantages en nature, résultant des fonctions exercées au sein du groupe Rexel tels qu'une couverture collective santé/prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, une assistance

fiscale et une assistance en matière de retraite et la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Le Directeur Général peut aussi bénéficier d'avantages en nature dans les conditions précisées ci-dessous :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE
Voiture de fonction Appliquer la politique applicable aux dirigeants de Rexel.	Éligibilité des cadres dirigeants à la politique générale de Rexel relative aux véhicules.	Valeur de la politique applicable aux dirigeants de Rexel.
Assurance médicale / décès et invalidité Protéger les dirigeants mandataires sociaux en appliquant les mêmes couvertures que celles appliquées aux autres salariés.	Éligibilité des cadres dirigeants à la couverture offerte aux salariés.	Contribution au sein d'un contrat d'assurance collectif (les règles sont identiques pour tous les salariés).
Couverture perte d'emploi GSC Protéger les dirigeants mandataires sociaux contre la perte d'emploi.	Souscription d'une couverture perte d'emploi pour les cadres dirigeants.	Contributions applicables sur la base de la grille de la GSC.

Rémunération pluriannuelle

Le Conseil d'administration ne prévoit pas l'attribution de rémunération pluriannuelle au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux.

Indemnités de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs définie par le Conseil d'administration prévoit sous certaines conditions le versement d'indemnités de départ et/ou d'une indemnité compensatrice de non-concurrence.

Afin de préserver les intérêts des actionnaires et la compétitivité du Groupe, le Conseil d'administration, après avis favorable du Comité des rémunérations peut, en effet, prévoir le versement d'une indemnité de départ et/ou d'une indemnité compensatrice de non-concurrence, dans les limites prévues aux dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de commerce et les recommandations prévues à l'article 24 du Code Afep-Medef en vigueur.

En application des recommandations visées à l'article 25.5 du Code Afep-Medef, les indemnités (de départ et/ou compensatrice de non-concurrence) seraient plafonnées à une somme ne pouvant excéder 18 mois de la rémunération mensuelle de référence du dirigeant concerné (rémunération définie comme la somme de (i) la dernière rémunération fixe annuelle brute perçue, divisée par 12, et (ii) la

moyenne des deux dernières rémunérations variables annuelles brutes perçues à l'exception de tout bonus exceptionnel, divisées par 12. Dans l'hypothèse où le dirigeant serait révoqué ou son mandat ne serait pas renouvelé en raison d'une acquisition ou d'un changement de contrôle avant d'avoir reçu une rémunération variable annuelle brute au titre de deux exercices, la rémunération mensuelle de référence se définirait comme la somme de (i) la dernière rémunération fixe annuelle brute perçue, divisée par 12, et (ii) le montant correspondant à toute rémunération variable (à l'exception de tout bonus exceptionnel) attribué au dirigeant jusqu'à la date de cessation de ses fonctions, divisé par le nombre de mois entiers écoulés entre la date de la prise de fonction et la date de cessation de ses fonctions).

Les indemnités de départ ne peuvent être versées qu'en cas de révocation, hors faute grave ou lourde, des fonctions de Directeur Général, étant précisé que le non-renouvellement de mandat du mandataire social n'est pas qualifié de départ contraint et n'entraîne pas le versement des indemnités visées. Par exception, les indemnités de départ peuvent

être versées si le non-renouvellement du mandat du Directeur Général résulte d'une acquisition ou d'un changement de contrôle de Rexel au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce au bénéfice de toute personne agissant seule ou de concert, y compris à la suite d'une offre publique d'acquisition en vertu de la réglementation française.

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de démission, de révocation pour faute grave ou lourde, en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite ou de non-renouvellement de mandat du mandataire social. La position retenue par le Conseil d'administration est plus restrictive que les recommandations visées à l'article 24.5.1 du Code Afep-Medef, qui prévoient le versement de l'indemnité en cas de départ contraint, « quelle que soit la forme que revêt ce départ ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de commerce, le versement d'une indemnité compensatrice de non-concurrence est exclu si le Directeur Général fait valoir ses droits à la retraite après la cessation de ses fonctions dans la Société.

Le versement de ces indemnités est par ailleurs soumis à des conditions de performance évaluées sur 2 ans, exposées ci-après :

- Le versement de 60 % de l'indemnité dépendrait du niveau d'EBITA du groupe Rexel. Ce versement serait 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 atteignait au minimum en moyenne 60 % des valeurs budgétées pour ces deux exercices.

- Le versement de 40 % de l'indemnité dépendrait du niveau du BFR opérationnel moyen (besoin en fonds de roulement d'exploitation moyen) du groupe Rexel. Ce versement serait dû 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 atteignait au maximum en moyenne 125 % des performances budgétées pour ces deux exercices.

Au titre de l'indemnité compensatrice de non-concurrence⁽¹⁾, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de renoncer à appliquer cette clause au départ du dirigeant⁽²⁾.

Le Conseil d'administration peut décider qu'un dirigeant ne sera pas éligible à des indemnités de départ et/ou à une indemnité compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social compte tenu de situations particulières (profil, carrière, etc.).

Ainsi, le Conseil d'administration a considéré que le Directeur Général, Guillaume Texier, n'est pas éligible à une indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ses fonctions de Directeur Général, compte tenu de sa carrière et de son profil. »

(1) Pour une période limitée à 12 mois.

(2) Le Conseil d'administration a la possibilité d'apprécier l'intérêt pour le Groupe d'activer la clause de non-concurrence ou d'y renoncer en fonction du risque effectif de concurrence au départ du dirigeant (notamment dans l'hypothèse où celui-ci pourrait continuer à exercer des missions ou des fonctions auprès de concurrents).

2.3.2 Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante)

Compte tenu des modifications présentées ci-dessus, les éléments de rémunération de Guillaume Texier pour la période comprise entre la date de cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général et le 31 décembre 2021 sont les suivants,

étant précisé que ces éléments devront être calculés *prorata temporis* pour la période courant de la date de prise d'effet des fonctions de Directeur Général au 31 décembre 2021 :

■ Guillaume Texier, Directeur Général

RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE	
DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle est fixée à 800 000 €, soit 266 667 € après ajustement au <i>prorata temporis</i> pour la période du 1 ^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE	
La rémunération variable annuelle cible de Guillaume Texier est fixée à 120 % de sa rémunération annuelle fixe brute.	
La rémunération variable 2021 se décompose en 70 % d'objectifs quantitatifs et en 30 % d'objectifs qualitatifs. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, si les résultats financiers dépassent 100 % des objectifs quantitatifs fixés. La partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de réalisation.	
La rémunération variable maximale ne peut ainsi excéder 162 % de la rémunération fixe.	
<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs quantitatifs sont : la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Les objectifs qualitatifs sont : le développement d'une équipe dirigeante performante (33,4 %), la mise à jour du plan moyen terme et en particulier la construction du budget 2022 (33,3 %) et la production d'un rapport au titre des 100 premiers jours de mandat (33,3 %). 	

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible fixée à 120 % de la rémunération annuelle fixe brute pour la durée du mandat.
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs quantifiables : <ul style="list-style-type: none"> Part cible : 70 % de la rémunération variable annuelle cible $120\% \times 800\,000 = 672\,000\text{ €}$ Part maximum 70 % x 150 % = 105 % de la rémunération variable annuelle cible x 960 000 = 1 008 000 € Objectifs qualitatifs : <ul style="list-style-type: none"> Part cible : 30 % de la rémunération variable annuelle cible $120\% \times 800\,000 = 288\,000\text{ €}$ Part maximum 30 % x 100 % = 30 % de la rémunération variable annuelle cible $100\% \times 288\,000 = 288\,000\text{ €}$ 	Valeur cible : 120 % de la rémunération fixe $120\% \times 800\,000 = 960\,000\text{ €}$ Valeur maximum : 162 % de la rémunération fixe $(1\,008\,000 + 288\,000) / 800\,000 = 162\%$ En tenant compte du début de mandat au 1 ^{er} septembre 2021, la rémunération variable cible ajustée <i>prorata temporis</i> serait calculée comme suit : Valeur cible : 120 % de la rémunération fixe $120\% \times 266\,667 = 320\,000\text{ €}$ Valeur maximum : 162 % de la rémunération fixe $(336\,000 + 96\,000) / 266\,667 = 162\%$
En tenant compte du début de mandat au 1 ^{er} septembre 2021, la rémunération variable annuelle ajustée <i>prorata temporis</i> sera calculée comme suit :	
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs quantifiables : <ul style="list-style-type: none"> Part cible : 70 % de la rémunération variable annuelle cible $120\% \times 266\,667 = 224\,000\text{ €}$ Part maximum 70 % x 150 % = 105 % de la rémunération variable annuelle cible x 320 000 = 336 000 € Objectifs qualitatifs : <ul style="list-style-type: none"> Part cible : 30 % de la rémunération variable annuelle cible $120\% \times 266\,667 = 96\,000\text{ €}$ Part maximum 30 % x 100 % = 30 % de la rémunération variable annuelle cible $100\% \times 96\,000 = 96\,000\text{ €}$ 	

Objectifs quantitatifs⁽¹⁾

CRITERES FINANCIERS	POIDS	MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM
Marge brute ajustée en volume	40 %	Paie ment du 1 ^{er} euro si le résultat a atteint 95 % de l'objectif	Paie ment à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paie ment plafonné à 150 % si le résultat atteint 150 % de l'objectif
EBITA Ajusté ⁽²⁾ en volume	40 %	Paie ment à 50 % si le résultat a atteint 95 % de l'objectif	Paie ment à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paie ment plafonné à 150 %
BFR opérationnel moyen	20 %	Paie ment à 50 % si le résultat atteint 95 % de l'objectif	Paie ment à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif	Paie ment plafonné à 150 % si le résultat atteint 105 % de l'objectif
Total⁽³⁾	100 %	Calcul linéaire entre les points		

(1) Les critères et le niveau de réalisation attendu sont définis annuellement par le Conseil d'administration. Les critères financiers sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts du Groupe en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents.

(2) Les critères financiers d'EBITA et de la Marge brute sont dits ajustés, car ils sont ajustés de l'effet non-récurrent lié aux variations du prix du cuivre. Pour rappel, l'effet non-récurrent est l'effet de la variation du prix du cuivre dans les stocks. Il n'y a pas d'ajustement de l'EBITA, ni de la Marge brute, de l'effet dit récurrent du cuivre, c'est-à-dire de l'impact de la variation du prix du cuivre dans les ventes.

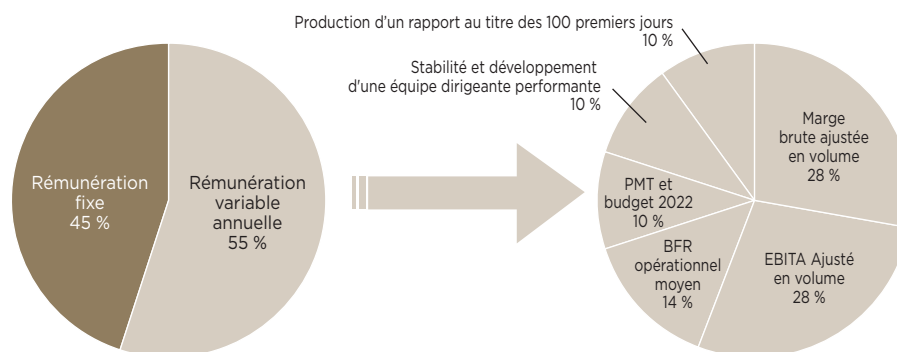
(3) Pour rappel, et dans la continuité des années précédentes, en cas de surperformance, les paiements sont plafonnés à 150 %. Des seuils de déclenchement, exigeants, feront l'objet d'une communication *ex-post*.

Objectifs qualitatifs

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION ⁽¹⁾
Développement d'une équipe dirigeante performante	33,34 %	<ul style="list-style-type: none"> Les bonnes personnes à tous les postes de l'équipe de direction, avec des objectifs et des plans de développement clairs. Une équipe performante et motivée qui s'inscrit dans le long terme.
Mise à jour du plan moyen terme	33,33 %	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour du plan moyen terme et respect des engagements pris lors du Strategic Update du 11 février 2021. Construction du budget 2022.
Production d'un rapport au titre des 100 premiers jours	33,33 %	<ul style="list-style-type: none"> Production d'un rapport au Conseil d'administration au titre des 100 premiers jours.
Total	100 %	

(1) Les critères non financiers sont communiqués en début d'exercice, sur la base d'objectifs précis, concrets et mesurables. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Cette communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts du Groupe en ne communiquant pas *ex-ante* des indications sur sa stratégie qui pourraient être exploitées par ses concurrents. Pour rappel, et dans la continuité des années précédentes, en cas de surperformance, les paiements sont plafonnés à 100 %.

En prenant pour hypothèse la réalisation de l'ensemble des objectifs détaillés ci-dessus et un début de mandat au 1^{er} septembre 2021, la rémunération fixe et variable annuelle maximale pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2021 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2021 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 2021 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
				70 %	30 %	105 %	30 %	135 %	162 %
800 000	120 %	960 000	1 760 000	672 000	288 000	1 008 000	288 000	1 296 000	1 296 000

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

La politique de rémunération prévoit la possibilité de verser une rémunération exceptionnelle dans des conditions limitatives visées dans la section « Rémunérations exceptionnelles » au paragraphe 3.2.1.4.2 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général à compter de la cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général pour l'exercice 2021 » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé.

INDEMNITÉS DE PRISE DE FONCTION

La politique de rémunération prévoit la possibilité de verser une indemnité de prise de fonction proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction et notamment sur la part variable annuelle et la rémunération long terme.

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 25 mars 2021, il est envisagé de verser à Guillaume Texier une indemnité de prise de fonction s'élevant à 800 000 euros, laquelle est proportionnelle à la perte de rémunération variable long terme (correspondant au bénéfice d'un plan d'attribution d'actions gratuites portant sur les trois dernières années) subie par Guillaume Texier en conséquence de la cessation de ses fonctions actuelles au sein du groupe Saint-Gobain.

VALORISATION DES AVANTAGES DE TOUTE NATURE

Guillaume Texier bénéficie d'avantages en nature comprenant notamment la mise à disposition d'une voiture de fonction (conformément à la politique applicable aux dirigeants de Rexel).

RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

Le Conseil d'administration considère que les mécanismes en actions, qui bénéficient également à d'autres fonctions clés de l'entreprise, sont particulièrement adaptés à la fonction de dirigeant mandataire social exécutif étant donné le niveau de responsabilité de cette fonction ainsi que sa capacité à contribuer directement à la performance long terme de l'entreprise de manière alignée avec les intérêts des actionnaires.

Les actions attribuées à Guillaume Texier sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciées sur des périodes ne pouvant être inférieures à 3 ans.

Ces actions sont également attribuées sous condition de présence d'une durée de 3 ans. En conséquence, la période d'acquisition est de 3 ans, sans durée de conservation supplémentaire.

Par ailleurs, l'attribution est encadrée par deux limites spécifiques en valeur et en nombre de titres :

- la valeur annuelle des actions de performance attribuées au titre d'un exercice au Directeur Général ne pourra excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible au titre dudit exercice (telle que définie dans la section « Rémunération variable long terme » au paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2021 – (Say on Pay Ex-ante) » du document d'enregistrement universel 2020, tel qu'amendé) ; et
- le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions de performance attribuées à l'ensemble des bénéficiaires.

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

DESCRIPTION	MONTANT
Attribution d'actions intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes appréciées sur une période de 3 ans (correspondant à la période d'acquisition) et condition de présence, sans durée de conservation supplémentaire.	<p>Nombre maximal d'actions pouvant être attribuées : 10 % de l'enveloppe globale attribuée à l'ensemble des bénéficiaires (dans la limite globale du pourcentage de capital social autorisée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020)⁽¹⁾.</p> <p>Valeur maximale des actions à l'attribution : 100 % de la rémunération fixe et variable cible annuelle de Guillaume Texier, proratisée du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021, soit 586 667 euros.</p>

(1) Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, pour un plafond maximal de 1,4 % sur la même période.

Critères de performance

CRITÈRES	POIDS	SEUIL DE DECLenchement	CIBLE	MAXIMUM	COMMENTAIRES
Moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA 2020-2023	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne annuelle des taux de croissance des ventes organiques 2020-2023	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne entre les années 2021, 2022 et 2023 du ratio de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDA	20 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 90 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 120 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR ⁽¹⁾	20 %	Acquisition égale à 50 % si la performance du titre Rexel est égale à la performance de l'indice SBF 120 GR	Acquisition égale à 100 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 5 %	Acquisition égale à 150 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 10 %	
100 % Le pourcentage réalisé est pondéré par le poids de chaque condition de performance pour obtenir un pourcentage total pondéré. Le nombre total après pondération ne pouvant excéder 100 % de l'attribution initiale					

(1) Le critère de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR a remplacé celui du TSR antérieurement retenu sur la base d'un panel de sociétés sélectionnées. Ce changement s'explique par la difficulté à établir et faire évoluer un panel représentatif de sociétés comparables à Rexel (notamment en termes de géographies, d'enjeux stratégiques, de transformation digitale dans la vente de produits et services). L'indice SBF 120 GR dont Rexel fait partie intègre mieux certains de ces paramètres. Le poids de ce critère, le seuil de déclenchement, la cible et l'acquisition maximale ont été définis selon une structure comparable à celle du critère du TSR précédemment appliqué, en ligne avec les pratiques de marché.

INDEMNITÉ DE DÉPART

Guillaume Texier pourrait bénéficier d'une indemnité de départ au titre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, dans les conditions prévues par la politique de rémunération.

Le Conseil d'administration n'a pas accordé à Guillaume Texier d'indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ses fonctions de Directeur Général, compte tenu de sa carrière et de son profil.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Guillaume Texier ne bénéficie pas du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts) pour l'exercice 2021. Son éligibilité à un dispositif de retraite supplémentaire, de cette nature ou d'une autre, sera étudiée au cours de son mandat et donnera lieu, le cas échéant, à une actualisation de la politique de rémunération relative à la retraite.

Toute attribution d'actions à Guillaume Texier, Directeur Général, sera soumise à l'atteinte d'objectifs de performance exigeants et adaptés à l'environnement actuel de Rexel. Ces objectifs seront définis conformément à la guidance moyen terme communiquée aux marchés, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration.

Les niveaux de performance relatifs aux critères de performance internes seront appréciés à l'issue de la période de trois ans, et correspondront à la moyenne des performances annuelles (annualisation des objectifs à trois ans). Le niveau de performance relatif au titre Rexel sera également apprécié à l'issue de la période de trois ans.

Ces objectifs exigeants se sont traduits pour les derniers plans livrés par des niveaux d'acquisition modérés : respectivement de 35,2 % pour le plan d'avril 2013, de 36 % pour le plan Transition 2+2 de mai 2014, de 31 % pour le plan Key Managers de mai 2014, de 18 % pour le plan Key Managers 3+2 de juillet 2015, de 45 % pour les plans du 23 juin 2016 (3+2) et (4+0) et de 74 % pour les plans (3+2) et (4+0) du 23 mai 2017.

Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Les critères principaux financiers sur trois ans sont basés sur la guidance moyen terme qui fait l'objet d'une communication publiée lors du « Strategic update » du 11 février 2021.

Les critères de performance retenus pour la rémunération variable court terme et la rémunération variable long terme peuvent être en partie de même nature (il s'agit en effet, pour certains, d'indicateurs clés pour apprécier la performance financière de Rexel). Cependant, la performance rémunérée peut varier dans la mesure où la rémunération variable court terme cible comprend 30 % de critères non financiers et la rémunération long terme comprend 20 % de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR. Par ailleurs, les critères financiers de la rémunération variable court terme retiennent des objectifs annuels alors que les objectifs retenus pour la rémunération long terme sont ceux du Conseil d'administration, sur un horizon de temps à trois ans (reconnaissant une croissance durable).

De manière plus globale, les actions de performance sont attribuées à un nombre significatif de collaborateurs (entre 800 et 1 000 en moyenne par

an) et il est important que ces critères financiers clés mesurant la performance du Groupe puissent être également retenus pour ces plans.