

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

Assemblée générale mixte du 21 avril 2022

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

		Votes Pour
<b>Cinquième résolution</b>	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2022, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)</i>	<b>99,8 %</b>
<b>Sixième résolution</b>	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2022, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)</i>	<b>98,6 %</b>
<b>Septième résolution</b>	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2022, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	<b>95 %</b>

***Ci-après, détail de la politique de rémunération extrait du Document d'enregistrement universel 2021***

## 3.2 Rémunération des mandataires sociaux

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

consentis aux mandataires sociaux. Il se base par ailleurs sur les recommandations du Comité des rémunérations.

### 3.2.1 Politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2022 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 section qui suit décrit la politique de

rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2022.

#### 3.2.1.1 Principes généraux de la politique de rémunération 2022

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration, après avis du Comité des rémunérations. Le Conseil d'administration peut se prononcer sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président ou de son Directeur Général. En pareil cas, ces derniers 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 conformément à 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.

Elle permet de promouvoir la performance du Groupe et sa compétitivité. Ainsi, les éléments de rémunération et avantages de toute nature des mandataires sociaux reçoivent une analyse exhaustive et cohérente avec la stratégie du Groupe.

La politique de rémunération tient compte de la nécessité d'attirer, de motiver et de retenir des

dirigeants performants et expérimentés. La sphère d'activités du Groupe est en effet marquée par une forte compétitivité. Elle se caractérise par d'importants défis économiques et financiers, mais aussi sociétaux et environnementaux.

La politique de rémunération tient également compte de la spécificité des activités du Groupe, en cohérence avec les conditions de rémunération et d'emploi de ses salariés<sup>(1)</sup>. Elle se conforme aux pratiques de marché observées dans les entreprises du même secteur. Elle prend en considération les attentes des actionnaires et des autres parties prenantes. Ces attentes ont notamment trait à la responsabilité sociale et environnementale, à la transparence et à la performance.

Les éléments de rémunération attribués aux mandataires sociaux sont constitués d'une composante fixe et d'une composante variable. La composante fixe permet de retenir et motiver les dirigeants. La part variable se fonde sur des critères financiers et non financiers. Les critères financiers se basent sur le budget et sur des indicateurs de performance analysés par Rexel. Les critères non financiers regroupent quant à eux des critères sociaux, sociétaux et environnementaux. Le Conseil d'administration veille à ce que la part de rémunération variable soit suffisamment significative par rapport à la rémunération fixe. La politique de rémunération maintient ainsi une cohérence entre la rémunération globale des mandataires sociaux et l'évolution du Groupe aux plans financier comme non financier.

La politique de rémunération 2022 est identique à la politique de rémunération 2021 pour les administrateurs et le Président du Conseil d'administration.

(1) 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.

La politique de rémunération 2022 du Directeur Général est identique à la politique de rémunération 2021 pour le Directeur Général, applicable à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général.

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 2021 ainsi que les votes relatifs aux éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 lors de l'Assemblée générale du 22 avril 2021 :

RÉSOLUTION	% VOTE	AVIS FAVORABLE / AVIS DÉFAVORABLE
<b>#5</b>	99,93 %	Avis favorable
<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>		
<b>#6</b>	99,84 %	Avis favorable
<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>		
<b>#7</b>	97,91 %	Avis favorable
<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>		
<b>#8</b>	98,55 %	Avis favorable
<i>Approbation des informations visées à l'article L.22-10-9, I du Code de commerce au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020</i>		
<b>#9</b>	99,28 %	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 2020 à Monsieur Ian Meakins, Président du Conseil d'administration</i>		
<b>#10</b>	96,51 %	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 2020 à Monsieur Patrick Berard, Directeur Général</i>		
<b>#25</b>	96,58 %	Avis favorable
<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>		

Le Conseil d'administration détermine la politique de rémunération applicable aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général de manière à préserver l'intérêt

social de la Société. La politique de rémunération contribue par ailleurs à sa stratégie commerciale et à sa pérennité.

### Les mandataires sociaux non dirigeants (les administrateurs)

La politique de rémunération des administrateurs vise à attirer des membres aux profils et aux compétences variés. Leur tâche consiste à :

- participer aux travaux des Comités ;
- garantir leur indépendance ;
- œuvrer en faveur d'un bon fonctionnement du Conseil.

Par conséquent, 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 ;
- 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 des dirigeants non-exécutifs, c'est-à-dire 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 des dirigeants exécutifs, c'est-à-dire le Directeur Général, vise à attirer, retenir et motiver des dirigeants performants. Les dirigeants 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, tout en contribuant à sa pérennité et à sa stratégie commerciale. La politique de rémunération tient compte des pratiques de marché. Elle s'appuie sur les performances des dirigeants et des autres parties prenantes de l'entreprise. Elle s'aligne sur 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. À cet effet, des études sont réalisées annuellement par un cabinet de conseil indépendant, Willis Towers Watson. Elles portent 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. Elles permettent ainsi 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. Il veille à proposer pour le Directeur Général une rémunération variable court terme et une rémunération variable long terme cibles plus dynamiques. Néanmoins, ces rémunérations sont intégralement assujetties à des conditions de performance exigeantes. Le Conseil d'administration examine l'équilibre des différentes composantes de la rémunération. Il recherche une évolution cohérente des rémunérations du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général, comparées aux rémunérations moyenne et médiane de la Société.

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

Des circonstances exceptionnelles peuvent amener le Conseil d'administration à déroger à l'application de la politique de rémunération, conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce. Cette mesure devra être 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. Elle tiendra compte des intérêts du Groupe et de 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 2022

L'Assemblée générale des actionnaires de Rexel peut allouer aux administrateurs une rémunération en application des dispositions des articles L.225-45 et suivants et 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 2022.

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 2021 est précisée au paragraphe 3.1.1.1 « Composition du Conseil d'administration » du 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 du 22 mai 2014 a alloué une enveloppe globale d'un montant de 1 315 000 euros au titre des

rémunérations des administrateurs qui n'a pas été modifiée depuis cette date.

## Règles de répartition des rémunérations à verser au titre de l'année 2022

Le Conseil d'administration a décidé de reconduire pour 2022 les règles de répartition des rémunérations définies pour 2021, dans le cadre de l'enveloppe de 1 315 000 euros inchangée, à savoir :

- part fixe : 40 000 euros<sup>(1)</sup> ;
- part variable : 8 000 euros par réunion de Comité avec une limite supérieure de 40 000 euros par membre<sup>(2)</sup> ;
- 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 ;
  - 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 2022 :

STATUTS	PART FIXE	PRÉSIDENTICE 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 2022

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.225-47 du Code de commerce.

### 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.

(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.

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 prend en compte deux catégories de critères :

- des critères propres à la personne concernée, tels que l'expérience, l'ancienneté, les responsabilités ; et
- des 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 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2021.

En conséquence, le montant de la rémunération fixe attribuée au Président du Conseil d'administration s'élève à 300 000 euros pour l'exercice 2022.

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, étant précisé que la rémunération annuelle fixe normalement attribuée au Président du Conseil d'administration s'élève à un montant de 500 000 euros, laquelle a été réduite pour être portée à 300 000 euros pour Ian Meakins en tenant compte des pratiques de marché et des fonctions non exécutives assumées par ailleurs par celui-ci depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

## 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 2022

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.

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 2022 - (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 tels que l'expérience, l'ancienneté, les responsabilités. Elle tient également compte 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. Il veille par ailleurs 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 10 février 2022 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.

La rémunération fixe de Guillaume Texier représenterait 45 % de sa 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 est définie en pourcentage de la rémunération fixe. Elle est également déterminée pour la durée du mandat social. Elle vise à corréliser la rémunération du Directeur Général aux résultats d'activité du groupe Rexel. La rémunération variable est ainsi calculée en fonction de la réalisation de critères liés à la performance du groupe Rexel et 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. Toutefois, la rémunération variable due au titre d'un exercice ne peut être versée qu'après l'approbation de l'Assemblée générale se prononçant sur les comptes de cet exercice.

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration dans sa séance du 10 février 2022 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 avril 2022, la rémunération variable cible est fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle.

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 du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 :

- 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 %) ;
- le BFR opérationnel moyen en pourcentage de ventes (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 ;

- d'autre part, des critères non financiers qui représentent 30 % de la rémunération variable annuelle cible. Ces critères sont :

- le développement durable de l'entreprise (25 %) ;
- la feuille de route stratégique (25 %) ;
- la poursuite de la transformation digitale du Groupe (25 %) ;
- la bonne gestion des talents (25 %).

Ces critères sont précisés au paragraphe 3.2.1.6 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2022 - (*Say on Pay Ex-ante*) » du présent document d'enregistrement universel.

Des critères financiers exigeants se combinent ainsi aux critères non financiers favorisant le développement et la compétitivité du Groupe dans un environnement responsable et durable. Cette formule s'inscrit dans la politique de rémunération en alignant les intérêts des dirigeants avec celui des actionnaires. Elle respecte l'intérêt social de la Société et 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.

Le Conseil d'administration définit chaque année de façon claire les critères et le niveau de réalisation attendu. 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. Leur communication *ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise. Elle permet de ne pas communiquer *ex-ante* des

indications sur sa stratégie qui seraient exploitables par ses concurrents. Les critères non financiers 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.

Conformément aux objectifs définis par le Conseil d'administration et à l'intérêt des actionnaires, les critères de performance sur la base desquels les actions seront attribuées sont les suivants :

- la moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA (40 %) ;
- la moyenne du ratio flux de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDAaL (20 %) ;
- la réalisation d'un index ESG : multicritères internes relatifs à la mise en œuvre de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (20 %) : la réduction de l'empreinte carbone scopes 1 et 2, la réduction de l'empreinte carbone scope 3, l'engagement des parties prenantes en matière de développement durable, la mixité au sein de l'organisation et pour l'équipe de direction, la réduction de la fréquence des accidents du travail et le niveau élevé d'adhésion des collaborateurs aux valeurs d'éthique et de conformité, tel que capturé par l'enquête de satisfaction des collaborateurs ;
- 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 des objectifs définis par le Conseil d'administration. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Leur communication

*ex-post* se justifie par la volonté de préserver les intérêts de l'entreprise. Elle permet de ne pas communiquer *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. Elle s'inscrit dans le respect de l'intérêt social, tout 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 a l'obligation de conserver au moins 20 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Par ailleurs, une limite a été instaurée en 2015 pour assurer l'équilibre des composantes de la rémunération des mandataires sociaux. Ainsi, au titre d'un exercice, la valeur annuelle des actions de performance attribuées au Directeur Général ne peut excéder 100 % de sa rémunération annuelle fixe et variable cible (120 % de la rémunération annuelle fixe).

Conformément à la politique de rémunération, le plafond de 100 % serait égal à 1 760 000 euros sur la base de la rémunération annuelle fixe et variable pour 2022.

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<sup>(1)</sup>.

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).

Les bénéficiaires s'engagent à renoncer à tous mécanismes de couverture des stock-options et des actions de performance reçus de la Société, conformément à la Charte de déontologie arrêtée par le Conseil d'administration et au Code Afep-Medef.

(1) Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, sur la base de la vingt-deuxième résolution de l'Assemblée générale du 21 avril 2022 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 2022 – (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. Ils doivent traduire 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. Cela permet 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. Cette contribution est proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Son bénéficiaire est assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel sous deux formes : un support d'investissement moyen terme de type assurance-vie et une part monétaire. Cela permet 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. De même, il est 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"> <li>• 20 % de la part de la rémunération versée comprise entre 4 et 20 PASS (1 PASS = 41 136 € en 2022),</li> <li>• et 10 % de la part de la rémunération versée comprise entre 20 et 40 PASS.</li> </ul> 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

Il est rappelé que Guillaume Texier n'a pas bénéficié du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts) pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 décembre 2021.

Le Conseil d'administration a, sur recommandations du Comité des rémunérations, décidé que le dispositif collectif d'épargne moyen terme de l'article 82 du Code général des impôts sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, en application de la politique de rémunération applicable au Directeur Général.

## Rémunérations exceptionnelles

Pour le Conseil d'administration, la possibilité d'attribuer des rémunérations exceptionnelles aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne doit pas être exclue. Ce principe se fonde sur l'intérêt du Groupe et des parties prenantes. Les rémunérations exceptionnelles interviennent 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 leur nature ;
- 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.

Il convient de motiver l'attribution de telles rémunérations et d'explicitier les raisons de leur mise en œuvre. En tout état de cause, cette rémunération exceptionnelle serait plafonnée à 100 % de la rémunération fixe annuelle du dirigeant concerné. Elles ne seraient envisagées que si elles contribueraient 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 Guillaume Texier 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, le Conseil d'administration entend privilégier le développement interne des talents dans les plans de succession. Néanmoins, il considère qu'une indemnité de prise de fonction pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée. Cette indemnité se justifierait par l'intérêt du Groupe, pour attirer un nouveau dirigeant de talent (article 25.4 du Code Afep-Medef). Elle serait proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction. Elle tiendrait notamment compte de la part variable annuelle et de 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 et approuvée par l'Assemblée générale du 22 avril 2021, il a été décidé de verser à Guillaume Texier une indemnité de prise de fonction s'élevant à 800 000 euros, laquelle est inférieure à 50 % de la perte estimée de rémunération variable long terme (correspondant au bénéfice de plans d'attributions d'actions gratuites portant sur les trois dernières années) subie par Guillaume Texier en conséquence de la cessation de ses fonctions 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 du 21 avril 2022, 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. Ces avantages résultent des fonctions exercées au sein du groupe Rexel. Il peut s'agir :

- d'une couverture collective santé/prévoyance ;
- d'un régime de retraite de base et complémentaire ;

- d'un bilan de santé ;
- d'une assistance fiscale ;
- d'une assistance en matière de retraite ;
- de 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 par 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, divisée 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 ;
- révocation pour faute grave ou lourde ;
- départ à la retraite ou 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. Celles-ci 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. Le niveau d'EBITA est 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. Le versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau d'EBITA 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. Le niveau de BFR opérationnel moyen est 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. Ce versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau du BFR opérationnel moyen atteignait au maximum en moyenne 125 % des performances budgétées pour ces deux exercices.

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

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. Cette décision se fonderait sur des situations particulières, tenant compte du profil, de la carrière, etc.

Le Conseil d'administration a considéré que le Directeur Général, Guillaume Texier, serait éligible à cette indemnité de départ.

### 3.2.1.5 Gouvernance des rémunérations

Le Comité des rémunérations veille à la bonne application des principes décrits ci-dessus dans le cadre de ses travaux et de ses recommandations au Conseil d'administration. Il se fonde sur ces principes pour élaborer les politiques et les mettre en œuvre lorsqu'il détermine les 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 2022 - (Say on Pay Ex-ante)

Le Conseil d'administration a arrêté lors de sa réunion du 10 février 2022, les éléments suivants

concernant la rémunération des mandataires sociaux pour 2022.

#### ■ Administrateurs

Conformément à la politique de rémunération qui est fixée pour la durée du mandat, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2022 et est composée des éléments suivants :

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.

(1) Pour une période limitée à 12 mois.

(2) Le Conseil d'administration peut 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).

DESCRIPTION	MONTANT
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.
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, le Comité des nominations et le Comité des rémunérations perçoivent respectivement une rémunération complémentaire annuelle d'un montant de 25 000 euros, 15 000 euros et 15 000 euros. Le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration ne perçoit pas de 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 <sup>er</sup> janvier 2022, inchangée depuis le 1 <sup>er</sup> 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.

## ■ Guillaume Texier, Directeur Général

**RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE**

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle est fixée à 800 000 euros.

**RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE**

La rémunération variable annuelle cible de Guillaume Texier est fixée à 120 % de sa rémunération annuelle fixe brute.

La rémunération variable 2022 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.

Les objectifs quantitatifs sont : la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA Ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen en pourcentage des ventes (20 %).

Les objectifs qualitatifs sont : le développement durable (25 %), la feuille de route stratégique (25 %), la transformation digitale (25 %) et la gestion des talents (25 %).

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible est fixée à 120 % de la rémunération annuelle fixe brute pour la durée du mandat.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs quantitatifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part cible : 70 % de la rémunération variable annuelle cible <math>70 \% \times 960\ 000 = 672\ 000\ €</math></li> <li>- Part maximum 70 % x 150 % = 105 % de la rémunération variable annuelle cible <math>\times 960\ 000 = 1\ 008\ 000\ €</math></li> </ul> </li> <li>• Objectifs qualitatifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part cible : 30 % de la rémunération variable annuelle cible <math>30 \% \times 960\ 000 = 288\ 000\ €</math></li> <li>- Part maximum 30 % x 100 % = 30 % de la rémunération variable annuelle cible <math>\times 960\ 000 = 288\ 000\ €</math></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valeur cible : 120 % de la rémunération fixe <math>120 \% \times 800\ 000 = 960\ 000\ €</math></li> <li>Valeur maximum : 162 % de la rémunération fixe <math>(1\ 008\ 000 + 288\ 000) / 800\ 000 = 162\ \%</math></li> </ul>

**Objectifs quantitatifs <sup>(1)</sup>**

CRITÈRES FINANCIERS	POIDS	MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM
Marge brute ajustée en volume	40 %	Paiement du 1 <sup>er</sup> euro 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
EBITA Ajusté <sup>(2)</sup> en volume	40 %	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
BFR opérationnel moyen en pourcentage des ventes	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 <sup>(3)</sup>	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.

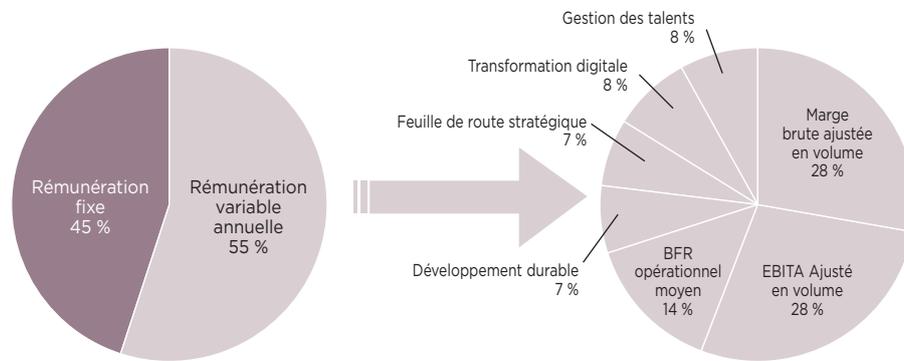
(3) Pour rappel, et dans la continuité des années précédentes, en cas de surperformance, les paiements sont plafonnés à 150 %. Des seuils de déclenchement, exigeants, feront l'objet d'une communication *ex-post*.

**Objectifs qualitatifs<sup>(1)</sup>**

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION <sup>(1)</sup>
Développement durable	25 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectuer des progrès substantiels sur chaque dimension de la feuille de route développement durable de Rexel dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>des efforts internes, mesurés par les progrès réalisés sur les feuilles de route des scopes 1 &amp; 2 ;</li> <li>rôle vis-à-vis des fournisseurs de Rexel, mesuré par la proportion de fournisseurs s'engageant sur des objectifs ESG (chartes ESG) ;</li> <li>rôle vis-à-vis des clients de Rexel, mesuré par la proportion de produits et de solutions vertes vendus ;</li> <li>formation et sensibilisation des collaborateurs de Rexel sur les sujets de développement durable, mesurée par des heures de formation et des enquêtes d'opinion internes.</li> </ul> </li> </ul>
Feuille de route stratégique	25 %	Établir un plan stratégique détaillé avec l'objectif d'une présentation formelle aux marchés au cours de l'année 2022.
Transformation digitale	25 %	Poursuite de la mise en œuvre de la feuille de route digitale de Rexel, mesurée par l'amélioration de la part des ventes en ligne et du nombre d'outils de données spécifiques déployés.
Gestion des talents	25 %	Avancement dans l'élaboration des plans de succession des membres du Comité exécutif et, plus généralement, de l'organisation de la gestion des talents au sein de Rexel.
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	

(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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2022 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2021 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2022 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2022 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 2022 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2022 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
800 000	120 %	960 000	1 760 000	70 % 672 000	30 % 288 000	150 % 1 008 000	100 % 288 000	135 % 1 296 000	162 % 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 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2022 » du présent document d'enregistrement universel.

## 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 a été décidé de verser à Guillaume Texier une indemnité de prise de fonction s'élevant à 800 000 euros, laquelle est inférieure à 50 % de la perte estimée 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 au sein du groupe Saint-Gobain. Cette indemnité de prise de fonction ne pourra être versée qu'après approbation des éléments de rémunération de Guillaume Texier par l'Assemblée générale du 21 avril 2022.

## 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. Ils répondent au niveau de responsabilité de cette fonction et à sa faculté de contribuer directement à la performance long terme de l'entreprise, en ligne 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 2022 - (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 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 21 avril 2022)<sup>(1)</sup>.</p> <p>Valeur maximale des actions à l'attribution : 100 % de la rémunération fixe et variable cible annuelle de Guillaume Texier.</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 DÉCLENCHEMENT	CIBLE	MAXIMUM	COMMENTAIRES
Croissance moyenne de l'EBITA 2021-2024	40 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 85 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 115 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne entre les années 2022, 2023 et 2024 du ratio de trésorerie libre avant intérêts et impôts/ EBITDAal	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 115 % si la moyenne est supérieure ou égale à 120 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Indice ESG – 6 critères pour capter le déploiement de la feuille de route ESG	20 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 85 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 115 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR <sup>(1)</sup>	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 115 % 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 ET/OU NON CONCURRENCE

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 a considéré que Guillaume Texier ne serait pas éligible au bénéfice d'une indemnité compensatrice de non-concurrence au titre de son mandat social.

### RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Guillaume Texier bénéficie du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts) pour l'exercice 2022.

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 déterminés conformément aux critères définis 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 l'atteinte des objectifs tels que déterminés par le Conseil d'administration. 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), 74 % pour les plans (3+2) et (4+0) du 23 mai 2017 et de 40 % pour le plan 2018 (3+0).

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 les objectifs définis par le Conseil d'administration.

Les critères de performance retenus pour la rémunération long terme incluent désormais un critère environnemental et sociétal, conformément à l'engagement du Groupe lors de sa dernière publication annuelle. En effet, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandations du Comité des rémunérations, de remplacer le critère financier relatif aux ventes pour retenir un index ESG basé sur des critères internes, afin de répondre aux attentes au regard des recommandations du Code Afep-Medef, ainsi que des différentes agences de conseil en vote, qui recommandent la présence d'un critère ESG dans les dispositifs de rémunération variable.

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.