

Paris, le 16 février 2026

## Rémunération des mandataires sociaux

Publiée en application des recommandations issues du Code de Gouvernement d'Entreprise  
AFEP-MEDEF

Le Conseil d'administration de Rexel, lors de sa séance du 11 février 2026, a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

### I. « Say on pay Ex post » (Directeur Général, Guillaume Texier)

#### Rémunération fixe et variable 2025

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 12 février 2025 a arrêté la part variable 2025 du Directeur Général, Guillaume Texier, en tenant compte :

- d'une rémunération fixe brute de 800 000 € pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 avril 2025 inclus ;
- d'une rémunération fixe brute de 830 000 € pour la période du 29 avril au 31 décembre 2025 inclus ;
- d'une rémunération variable cible 2025 fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 avril 2025 inclus ;
- d'une rémunération variable cible 2025 fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels pour la période du 29 avril au 31 décembre 2025 inclus.

Les objectifs quantitatifs arrêtés au titre de 2025 étaient : la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 avril 2025 inclus, l'EBITA ajusté en pourcentage des ventes (40%) pour la période du 29 avril au 31 décembre 2025 inclus et le BFR opérationnel moyen en pourcentage des ventes (20 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 150 % si ceux-ci dépassaient 100 % des objectifs fixés.

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2025 étaient l'ESG (25 %), l'excellence opérationnelle (25 %), la stratégie et le digital (25 %) et les talents (25 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 100 % de réalisation.

Le Conseil, après avoir procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 107,0 %, soit un montant de 1 112 281 euros à verser au titre de 2025, dont les résultats sont détaillés ci-après :

Part fixe 2025	Part variable cible 2025 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2025 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2025 part financière	Résultat 2025 part individuelle	Réalisation 2025 de la part financière	Réalisation 2025 de la part individuelle	Réalisation globale 2025 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2025
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
820 227	127 %	1 039 778	70 %	30 %	116,1 %	85,6 %	81,3 %	25,7 %	107,0 %	1 112 281

Résultats financiers	Poids	Atteinte (avant pondération)	Atteinte (après pondération)
Marge brute ajustée en volume	40 %	106,3 %	42,5 %
EBITA Ajusté en volume (01/01 au 28/04/2025)	40 %	126,0 %	16,3 %
EBITA Ajusté en % des ventes (29/04 au 31/12/2025)	40 %	116,7 %	31,6 %
BFR opérationnel moyen	20 %	128,7 %	25,7 %
<b>Résultat 2025 – part financière (F)</b>			<b>116,1 %</b>

Résultats individuels	Poids	Atteinte (avant pondération)	Atteinte (après pondération)
ESG	25 %	100,0 %	25,0 %
Excellence opérationnelle	25 %	75,0 %	18,8 %
Stratégie et digitale	25 %	88,0 %	21,9 %
Talents	25 %	80,0 %	20,0 %
<b>Résultat 2025 – part individuelle (G)</b>			<b>85,6 %</b>

Les critères factuels et objectifs sur lesquels repose l'évaluation de la performance du Directeur Général seront entièrement détaillés dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette part variable 2025 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 22 avril 2026.

### **Régime de retraite collectif à moyen terme**

La contribution annuelle est calculée sur la base de la rémunération de référence qui se compose de la rémunération fixe et variable effectivement versée au cours de l'exercice considéré.

On notera que le montant de la rémunération variable est plafonné à 80 % de la rémunération fixe effectivement versée au titre de l'exercice précédent.

Au titre de l'exercice 2025, le montant de la contribution annuelle versée s'élève à 174 514 euros.

### **Avantages en nature**

Les différents avantages en nature étaient les suivants :

- couverture santé/prévoyance – bilan de santé ;
- couverture GSC (37 515 euros pour 2025) ;
- régime de retraite de base et complémentaire ;
- assistance fiscale et en matière de retraite ; et
- mise à disposition d'un véhicule de fonction (10 644 euros pour 2025).

## **II. « Say on pay Ex Ante » Politique de Rémunération pour 2026**

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 11 février 2026 a arrêté la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération sera détaillée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui sera inclus au Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2026.

### **A. Présidente du Conseil d'administration (Agnès Touraine)**

La rémunération 2026 de la Présidente du Conseil d'administration s'élève à 400 000 euros en conformité avec les limites définies par la politique de rémunération.

Agnès Touraine	2026	Evolution	2025
Part fixe	400 000	0,0%	400 000
Part variable	N/A	N/A	N/A

### **B. Administrateurs**

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2026.

### **C. Directeur Général (Guillaume Texier)**

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est maintenue à 830 000 euros et sa part variable annuelle cible à 130 % de sa part fixe en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

La part variable 2026 se décompose en 70 % d'objectifs financiers et en 30 % d'objectifs individuels. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, la partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de réalisation. Ainsi, la rémunération variable maximale ne peut excéder 176 % de la rémunération fixe.

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

Les objectifs qualitatifs sont : la rentabilité (25 %), la croissance et la stratégie (25 %), la transformation (25 %) et les talents et le développement durable (25 %).

Ces objectifs feront l'objet d'une communication détaillée dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2026.

Guillaume Texier	2026	Evolution	2025 <sup>1</sup>
Part fixe	830 000	0,0 %	830 000
Part variable	1 079 000		1 079 000
Total cible	1 909 000	0,0 %	1 909 000

<sup>1</sup> Pour la période postérieure au renouvellement du mandat du 29 avril au 31 décembre 2025

Part fixe 2026	Part variable cible 2026 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2026 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Atteinte maximale de la partie financière	Atteinte maximale de la partie individuelle	Atteinte maximale de la part cible en % de la cible	Atteinte maximale de la part cible en % de la part fixe
					150 %	100 %		
A	B	(AxB)=C	70 %	30 %	(70 %x150 %)	(30 %x100 %)	135 %	176 %
830 000	130 %	1 079 000	755 300	323 700	105 %	30 %	1 456 650	1 456 650

Les autres avantages sont reconduits (couverture santé / prévoyance, régime de retraite de base et complémentaire, bilan de santé, assistance fiscale / retraite, mise à disposition d'un véhicule de fonction).

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2026 sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 22 avril 2026.

### Régime de retraite collectif à moyen terme

Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant. Cette contribution annuelle est calculée sur la base de la rémunération de référence effectivement perçue au cours de l'exercice par le bénéficiaire et plafonnée dans la limite de 40 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Pour le calcul de la contribution au titre de l'exercice 2026, la base de la rémunération de référence permettant la détermination de la contribution annuelle se composera des éléments suivants :

- Rémunération de base versé au cours de l'exercice 2026 ; et
- Rémunération variable versée au cours de l'exercice 2026 (attribuée au titre de l'exercice 2025) dans la limite de 80 % de la rémunération fixe annuelle versée en 2025.

Cette rémunération de référence est donc variable par nature et corrélée aux performances du Groupe. La rémunération variable aura fait l'objet d'un vote au préalable par l'Assemblée Générale 2026.

Les principales caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATEGIE	APPLICATION	VALEUR POTENTIELLE MAXIMALE	INDICATEURS DE PERFORMANCE
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 = 48 060 € en 2026), • 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 effectivement versée au cours de l'exercice (plafonnée).

Le montant de la contribution annuelle est assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu.

### 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.

Les indemnités de départ et/ou compensatrice de non-concurrence seraient plafonnées, en conformité avec les recommandations visées à l'article 26.5 du Code Afep-Medef (qui plafonnent les indemnités à deux années de rémunération, fixe et variable annuelle), 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).

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.

### **Avantages en nature**

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATEGIE	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.