

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

Assemblée générale mixte du 22 avril 2026

Résultats des votes

		Votes Pour
Huitième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable à la Présidente du Conseil d'administration pour l'exercice 2026, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,99%
Neuvième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2026, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,48%
Dixième résolution	<i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2026, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	96,08%

Ci-après, détail de la politique de rémunération extrait du Document d'enregistrement universel 2025

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 2026 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 2026.

3.2.1.1 Principes généraux de la politique de rémunération 2026

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration, après avis du Comité des rémunérations. Le Comité des rémunérations veille à la bonne application des principes décrits ci-dessous 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. Lorsque le Conseil d'administration se prononce sur un élément ou un engagement au bénéfice de son Président ou de son Directeur Général, ces derniers ne participent 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, ainsi que 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 sont analysés pour être en lien 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⁽¹⁾. 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.

La rémunération comprend une part fixe et une part variable. La part variable se fonde sur des critères financiers, se basant sur le budget et des indicateurs de performance analysés par Rexel, et sur des critères non financiers regroupant des critères sociaux, sociétaux, environnementaux et de bonne gouvernance. 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.

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.

La politique de rémunération 2026 est identique à la politique de rémunération 2025 pour l'ensemble des mandataires sociaux.

Les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général sont définies pour l'intégralité de leur mandat 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.

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.

Sont présentés ci-dessous les votes relatifs à la politique de rémunération 2025 ainsi que les votes relatifs aux éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2024 lors de l'Assemblée générale du 29 avril 2025 :

RÉSOLUTION	TAUX D'APPROBATION
Cinquième résolution - <i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2025, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,91 %
Sixième résolution - <i>Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2025, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	99,65 %
Septième résolution - <i>Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2025, visée à l'article L.22-10-8 du Code de commerce</i>	94,39 %
Huitième résolution - <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 2024</i>	97,39 %
Neuvième résolution - <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 2024 à Madame Agnès Touraine, Présidente du Conseil d'administration</i>	99,97 %
Dixième résolution - <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 2024 à Monsieur Guillaume Texier, Directeur Général</i>	96,77 %

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.

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, de manière à préserver l'intérêt social de la Société, tout en contribuant à sa pérennité et à sa stratégie commerciale et à promouvoir la responsabilité sociale et environnementale. La politique de rémunération 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, WTW. 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 veille à ne pas positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux dirigeants au-dessus de 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.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, peut, à titre temporaire, et conformément à l'intérêt social, déroger à l'application de la politique de rémunération pour garantir la pérennité ou la viabilité du Groupe. Elle tiendrait compte des intérêts du Groupe et de la situation particulière qu'il traverse. Cette dérogation serait limitée aux rémunérations variables court terme et long terme. Les montants versés à ce titre ne pourraient excéder les maxima définis dans la politique de rémunération, telle qu'approuvée par les actionnaires « *ex ante* ».

3.2.1.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2026

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 2026.

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 2025 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. Cette enveloppe n'a pas été modifiée depuis cette date.

Règles de répartition des rémunérations à verser au titre de l'année 2026

Le Conseil d'administration a décidé de reconduire pour 2026 les règles de répartition des rémunérations définies pour 2025, 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, de la gouvernance et de la responsabilité sociale des entreprises ;
 - 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 assurant les fonctions d'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. Il n'a pas droit à une rémunération liée à la présidence d'un Comité. Le Vice-Président n'assurant pas les fonctions d'administrateur référent du Conseil d'administration n'a pas droit à une rémunération spécifique liée à la Vice-Présidence du Conseil d'administration. Il est rémunéré comme les autres membres du Conseil d'administration ; 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.

¹ Le Président et le Vice-Président du Conseil d'administration assurant les fonctions d'administrateur référent ne sont pas éligibles à cette part fixe.

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

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération des administrateurs pour 2026 :

STATUTS	PART FIXE	PRÉSIDENCE DE COMITÉ	VICE-PRÉSIDENT ET ADMINISTRATEUR RÉFÉRENT	PART VARIABLE	TOTAL	POURCENTAGE 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 / gouvernance et responsabilité sociale des entreprises	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 2026

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. Elle est déterminée par le Conseil d'administration au début et pour toute la durée du mandat du Président du Conseil d'administration. Son montant, qui ne peut être supérieur à 500 000 euros, 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 WTW.

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'élève à 400 000 euros pour l'exercice 2026. Cette rémunération a été fixée en tenant compte des pratiques de marché et des fonctions assumées par ailleurs par Agnès Touraine depuis sa nomination.

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 2026

Guillaume Texier a été nommé en qualité de Directeur général le 1^{er} septembre 2021. Son mandat a été renouvelé le 29 avril 2025 pour une durée de quatre années, prenant fin le 29 avril 2029.

Ainsi, pour l'exercice 2026, compte tenu du renouvellement du mandat du Directeur général en 2025, la politique de rémunération appliquée restera inchangée.

Politique de rémunération du Directeur Général	
Rémunération fixe	830 000 euros
Rémunération variable à court terme	<p>Cible : 130 % de la rémunération fixe annuelle</p> <p>Maximum : 176 % de la rémunération fixe annuelle</p> <p>Conditions de performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critères financiers : cible 70 % dont 100 % de critères quantitatifs • Critères extra-financiers : cible 30 % dont 77 % de critères quantitatifs et 23 % de critères qualitatifs
Rémunération variable à long terme	<p>Les critères concernés et leur pondération sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR (20 %) ; • la réalisation d'un index ESG composé de quatre critères internes relatifs à la mise en œuvre de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (20 %).
Régime de retraite	<p>Le montant de la contribution annuelle est déterminé par application d'un barème progressif lié au plafond annuel de la Sécurité sociale et à la rémunération de référence suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération de base versée 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.
Rémunération exceptionnelle	Toute rémunération exceptionnelle doit être motivée. Cette rémunération exceptionnelle serait plafonnée à 100 % de la rémunération fixe annuelle du dirigeant concerné. Elles ne seraient envisagées que si elles contribuaient directement ou indirectement aux objectifs de la politique de rémunération.
Indemnité de prise de fonction	Elle serait proportionnelle à la perte effectivement subie par le dirigeant lors de son changement de fonction, plafonnée à deux tiers de deux années de rémunération globale du poste précédent.
Avantage en nature	Voiture de fonction / régime collectif de prévoyance et de frais de santé / Couverture de perte d'emploi.
Rémunération d'activité	Aucune rémunération d'activité intragroupe n'est versée.
Rémunération pluriannuelle	Aucune attribution.
Indemnité de départ / Indemnité compensatrice de non-concurrence	<p>Le versement de ces indemnités est soumis à des conditions de performance évaluées sur 2 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le versement de 60 % de l'indemnité dépendrait du niveau d'EBITA du groupe Rexel ; • Le versement de 40 % de l'indemnité dépendrait du niveau du BFR opérationnel moyen du groupe Rexel.
Autre	Aucun autre élément de rémunération

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 3.2.1.5 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2026 (*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. Elle 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 WTW.

Le Conseil d'administration vise à positionner la rémunération fixe annuelle des mandataires sociaux à la médiane du marché de référence. Il veille par

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 l'article L22-10-34 du Code de commerce.

Les critères non financiers incluent plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale. Ces critères sont précisés au paragraphe 3.2.1.5

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 11 février 2026 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale, la rémunération fixe annuelle de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général s'élève à 830 000 euros.

Elle représenterait 43 % 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.

« Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2026 (*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 ceux 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.

Ces objectifs financiers et la performance effectivement réalisée par critère 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 concurrentiel. Leur taux de réalisation est précisé *ex-post*.

Conformément à la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'administration dans sa séance du 11 février 2026 et soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 avril 2026, la rémunération variable cible est fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle.

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

En cas de surperformance, les objectifs financiers sont plafonnés à un résultat maximum de 150 % et les objectifs non financiers sont plafonnés à un résultat maximum de 100 %. La rémunération variable est plafonnée à 176 % de la rémunération fixe.

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 :

- 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 %) ;
 - le BFR opérationnel moyen en pourcentage de ventes (20 %) ;
 - l'EBITA ajusté en % des ventes (40 %).

Les objectifs pour chacun de ces critères sont déterminés par le Conseil d'administration sur la base et en tenant compte des objectifs et prévisions communiqués au marché dans le cadre de la communication financière de Rexel.

- D'autre part, des critères non financiers qui représentent 30 % de la rémunération variable annuelle cible. Ces critères sont :
 - Profitabilité (25 %) ;
 - Croissance et Stratégie (25 %) ;
 - Transformation (25 %) ;
 - Talents et Développement durable (25 %).

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.

De manière plus globale, les actions de performance sont attribuées à un nombre significatif de collaborateurs (plus de 1 100 en moyenne par an).

Critères de performance

Les critères de performance et leur pondération sur la base desquels les actions seront attribuées sont arrêtés par le Conseil d'administration sur la base des critères fixés par l'Assemblée générale des actionnaires. Les objectifs tiennent compte des objectifs et prévisions communiquées au marché dans le cadre de la communication financière de Rexel.

Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués de manière précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel concernant les objectifs financiers. 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 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.

Les critères concernés et leur pondération 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 performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR (20 %) ;

- la réalisation d'un index ESG composé de quatre critères internes relatifs à la mise en œuvre de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (20 %) :

INDEX ESG (20 %)	POIDS DES CRITÈRES
La réduction de l'empreinte carbone périmètres 1, 2, et 3	40 %
La mixité au sein des instances dirigeantes	20 %
La réduction de la fréquence des accidents du travail	20 %
Enquête de satisfaction : niveau élevé de recommandation du Groupe en tant que « <i>good place to work</i> » par les collaborateurs	20 %

Objectifs et niveau d'acquisition

Le Conseil d'administration définit les objectifs chiffrés, sur une période de 3 ans, pour chaque critère de performance, et ce à chaque nouvelle décision d'attribution. De plus, il veille à ce que ces objectifs soient exigeants afin qu'ils servent la croissance, la rentabilité et le développement durable du Groupe.

Ces objectifs, ainsi que la relation entre la réalisation de ces objectifs et le niveau d'acquisition du plan LTI, sont détaillés dans le paragraphe 3.2.1.5 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2026 (*Say on Pay Ex-ante*) » du présent document d'enregistrement universel.

Les objectifs financiers du plan LTI ne sont pas, pour des raisons de confidentialité, communiqués de façon détaillée *ex-ante*. Néanmoins, ils sont déterminés par le Conseil d'administration en cohérence avec les ambitions de Rexel, exprimées publiquement à l'occasion de la journée investisseurs. Finalement, les niveaux de réalisation des objectifs financiers sont constatés à la date de livraison du plan et les niveaux de versement associés sont détaillés précisément *ex-post* : les objectifs du plan LTI attribués en 2026 seront donc communiqués dans le document d'enregistrement universel 2028.

L'objectif boursier du plan LTI est toutefois communiqué *ex-ante*, ainsi que les seuils de déclenchement et les plafonds. Les objectifs de l'index ESG sont également communiqués *ex-ante*. Ces informations sont détaillées en paragraphe 3.2.1.5 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2026 (*Say on Pay Ex-ante*) » du présent document d'enregistrement universel.

Structure du Plan

Ces actions sont également attribuées sous conditions 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.

Conformément à la politique de rémunération, le plafond de 100 % est égal à 1 909 000 euros sur la base de la rémunération annuelle fixe et variable pour 2026.

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⁽⁴⁾.

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 rémunérations variables long-termes reçues de la Société, conformément à la Charte de déontologie arrêtée par le Conseil d'administration et au Code Afep-Medef.

Historique des performances

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.

⁴ Soit au maximum 0,14 % du capital social sur une période de 26 mois, sur la base de la dix-neuvième résolution de l'Assemblée générale du 22 avril 2026 qui prévoit un plafond maximal de 1,4 %.

Ces objectifs se sont traduits pour les derniers plans livrés par les niveaux d'acquisition suivants :

PLAN	PERFORMANCE
2022	79,2 %
2021	100 %
2020	100 %
2019	100 %
2018	40 %
2017	74 %
2016	45 %

Les objectifs fixés sont exigeants et alignés avec la performance opérationnelle du groupe Rexel. Ainsi, compte tenu des conditions de marché et de la performance opérationnelle du groupe Rexel, les objectifs fixés pour les plans 2019, 2020 et 2021 se sont traduits par des niveaux d'acquisition de 100 %. À l'inverse, dans un contexte de marché plus difficile, les objectifs fixés pour les plans 2016 à 2018 se sont traduits par des niveaux d'acquisition entre 40 % et 74 %. Dans un contexte similaire, les objectifs du plan 2022 ont été atteints à 79,2 %.

Régime de retraite

Dispositif collectif d'épargne moyen terme

Le Conseil d'administration a mis en place, depuis 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 calculé 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 versée 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.

La contribution annuelle est versée par Rexel sous deux formes :

- un support d'investissement moyen terme de type assurance-vie ; et
- une part en numéraire afin de permettre au bénéficiaire d'acquitter les charges fiscales et sociales dues sur l'intégralité de la contribution.

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.

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 = 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 (plafonnée).

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

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 26.3.4), 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 contribuaient directement ou indirectement aux objectifs de la politique de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L22-10-34 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 26.4 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 L22-10-34 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.

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 et 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 aux articles 25 et 26 du Code Afep-Medef en vigueur.

En application des recommandations visées à l'article 26.5 du Code Afep-Medef (qui prévoit un montant maximal de 24 mois de rémunération mensuelle de référence), les indemnités de départ et/ou compensatrices de non-concurrence seraient plafonnées à une somme ne pouvant excéder 18 mois de la rémunération mensuelle de référence du dirigeant concerné.

I - Rémunération mensuelle de référence après versement d'une rémunération variable annuelle brute au titre de deux exercices

La rémunération mensuelle de référence est 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.

II - Rémunération mensuelle de référence avant versement d'une rémunération variable annuelle brute au titre de deux exercices

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 définira 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 26.5.1 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⁽⁵⁾, le Conseil d'administration se réserve la possibilité de renoncer à appliquer cette clause au départ du dirigeant⁽⁶⁾.

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. Guillaume Texier n'est pas éligible à une indemnité de non-concurrence.

Situation particulière

Guillaume Texier ayant rejoint Rexel il y a plus de deux exercices, l'assiette de calcul de l'indemnité de départ déterminée au II ci-dessus ne trouverait pas à s'appliquer.

⁵ Pour une période limitée à douze mois.

⁶ 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).

3.2.1.5 Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2026 (Say on Pay Ex-ante)

Le Conseil d'administration a arrêté lors de sa réunion du 11 février 2026, les éléments suivants concernant la rémunération des mandataires sociaux pour 2026.

Conformément à la politique de rémunération qui est fixée pour la durée du mandat, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2026 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.
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, de la gouvernance et de la responsabilité sociale des entreprises 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.

■ Agnès Touraine, Présidente du Conseil d'administration

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle brute d'Agnès Touraine s'élève à 400 000 euros, à la suite de la décision du Conseil d'administration en date du 27 juillet 2023, qui a pris effet à compter du 1 ^{er} septembre 2023.
Rémunération variable annuelle	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable différée	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	Agnès Touraine bénéficie d'une couverture de frais de santé identique à celle des salariés du Groupe.
Rémunération long terme : attribution d'actions de performance	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune rémunération long terme.
Indemnité de départ	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Agnès Touraine ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

■ Guillaume Texier, Directeur Général

Politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2026

RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle est fixée à 830 000 euros.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable annuelle cible de Guillaume Texier est fixée à 130 % de sa rémunération annuelle fixe brute.

La rémunération variable 2026 se décompose en 70 % d'objectifs financiers, 100 % quantitatifs, et en 30 % d'objectifs non financiers, 77 % quantitatifs. Les objectifs financiers peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, si les résultats financiers dépassent 100 % des objectifs financiers fixés. La partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de réalisation. La rémunération variable maximale ne peut ainsi excéder 176 % de la rémunération fixe.

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

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

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible est fixée à 130 % de la rémunération annuelle fixe brute pour la durée du mandat.
• Objectifs financiers :	Valeur cible : 130 % de la rémunération fixe $130 \% \times 830\,000 = 1\,079\,000 \text{ €}$
– Part cible : 70 % de la rémunération variable annuelle cible $70 \% \times 1\,079\,000 = 755\,300 \text{ €}$	Valeur maximum : 176 % de la rémunération fixe $(1132\,950 + 323\,700) / 830\,000 = 176 \%$
– Part maximum 70 % x 150 % = 105 % de la rémunération variable annuelle cible $105 \% \times 1\,079\,000 = 1\,132\,950 \text{ €}$	
• Objectifs non financiers :	
– Part cible : 30 % de la rémunération variable annuelle cible $30 \% \times 1\,079\,000 = 323\,700 \text{ €}$	
– Part maximum 30 % x 100 % = 30 % de la rémunération variable annuelle cible $30 \% \times 1\,079\,000 = 323\,700 \text{ €}$	

Objectifs financiers ⁽¹⁾

CRITÈRES FINANCIERS	POIDS	MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM
Marge brute ajustée en volume ⁽¹⁾	40 %	Paiement du 1 ^{er} 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 ⁽²⁾ en % des ventes	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 ⁽³⁾	100 %	Calcul linéaire entre les points		

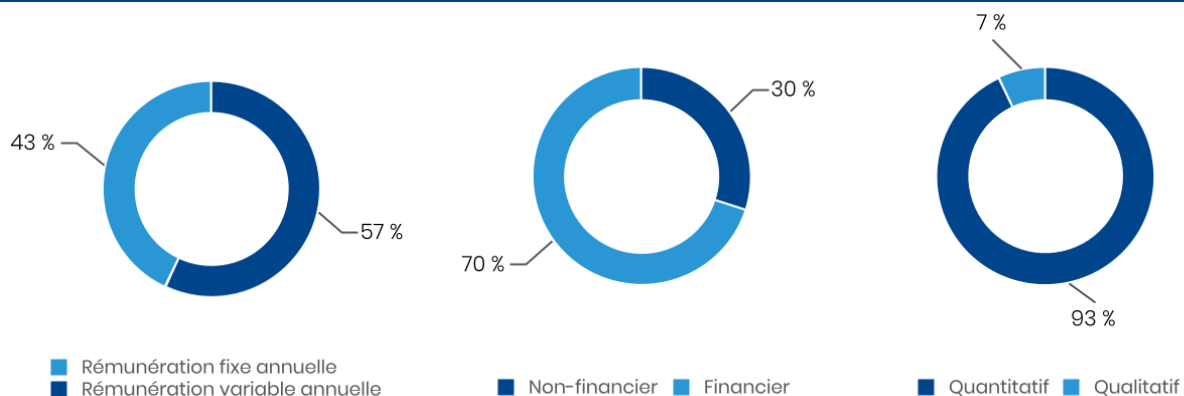
- (1) Les critères et le niveau de réalisation attendu sont définis annuellement par le Conseil d'administration à périmètre constant. Les critères financiers sont communiqués en début d'exercice. Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte sont communiqués *ex-post* dans le document 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 non-financiers ⁽¹⁾

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION ⁽¹⁾
Profitabilité	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des mesures de transformation spécifiques dans les pays à faible rentabilité Continuer à améliorer la productivité à un rythme accéléré
Transformation	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la progression régulière de la pénétration numérique Mettre en œuvre des initiatives concrètes en matière d'IA, aidant les équipes dans leurs initiatives quotidiennes et les clients Mener à bien des projets de réorganisation spécifiques à chaque pays
Croissance et Stratégie	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à proposer et à réaliser des acquisitions créatrices de valeur Se concentrer sur les secteurs verticaux à forte croissance
Talents et Développement durable	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à recruter des talents au sein de l'équipe de direction élargie Planifier les plans de succession dans les pays clés Maintenir un niveau élevé d'engagement des équipes Rexel Faire progresser régulièrement le programme ESG de Rexel, y compris la trajectoire SBTi scopes 1 & 2
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, la rémunération fixe et variable annuelle maximale pour 2026 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2026 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2026 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2026 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2026 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 2026 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2026 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
830 000	130 %	1 079 000	1 909 000	70 % 755 300	30 % 323 700	150 % 1 132 950	100 % 323 700	135 % 1 456 650	176 % 1 456 650

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 2026 » 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.

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

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 3.2.1.4 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2026 » 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 (dans la limite globale du pourcentage de capital social autorisée par l'Assemblée générale du 22 avril 2026) ⁽¹⁾.

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.

(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 2025-2028	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 2026, 2027 et 2028 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 – 4 critères pour capter le déploiement de la feuille de route ESG	20 %	Acquisition égale à 50 % si le seuil de déclenchement est atteint	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 115 % si le plafond est atteint	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 %	Calcul linéaire entre les points
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 peut 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.

CRITÈRES	POIDS	CIBLE
La réduction de l'empreinte carbone périmètres 1, 2	40 %	-19,4 %
La réduction de l'empreinte carbone périmètre 3		-7,3 %
Pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes	20 %	34 %
La réduction de la fréquence des accidents du travail	20 %	-15 %
Enquête de satisfaction auprès des collaborateurs : niveau élevé de recommandation du Groupe en tant que « <i>good place to work</i> »	20 %	81 %
		100 %



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 section « Indemnités de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence » au paragraphe 3.2.1.4 « Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2026 » du présent document d'enregistrement universel.

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). Le montant de la contribution annuelle est calculé sur une rémunération de référence approuvée en Assemblée générale.

Cette rémunération de référence se compose de deux éléments :

- la rémunération fixe effectivement versée au cours de l'exercice considéré ainsi que ;
- la rémunération variable effectivement versée au cours de l'exercice considéré, dans la limite de 80 % du salaire fixe effectivement versé au cours de l'exercice précédent.

Le montant de la contribution annuelle est ensuite déterminé par application d'un barème progressif lié au plafond annuel de la Sécurité sociale.
