

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

Assemblée générale mixte du 25 juin 2020

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

		Vote Pour
<b>Sixième résolution</b>	Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020, mentionnée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce	<b>98,90 %</b>
<b>Septième résolution</b>	Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2020, mentionnée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce	<b>99,92 %</b>
<b>Huitième résolution</b>	Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2020, mentionnée à l'article L.225-37-2 du Code de commerce	<b>97,21 %</b>

*Ci-après, détail de la politique de rémunération  
(extraits du document d'enregistrement universel 2019 tel qu'amendé)*

## 3.1 Rémunération des mandataires sociaux

Dans le contexte de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Conseil d'administration a décidé, à l'unanimité, par solidarité avec le Groupe et ses salariés, de modifier la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2020. Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, cette politique est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale mixte du 25 juin 2020. Le Directeur Général a également souhaité s'associer aux efforts consentis en renonçant à une partie de sa rémunération.

Ces modifications visent à prendre en considération les conséquences exceptionnelles de la pandémie de Covid-19 sur les activités, la situation financière, les résultats et les perspectives de Rexel, tout en s'assurant du respect de l'intérêt social du Groupe.

Les décisions mentionnées ci-après, concernant la rémunération des mandataires sociaux, ont été arrêtées par le Conseil d'administration du 22 avril 2020, sur recommandations du Comité des rémunérations.

Le présent paragraphe présente uniquement les modifications proposées, les autres éléments de la politique de rémunération pour l'exercice 2020 et de la rémunération pour l'exercice 2019 tels qu'ils sont présentés dans le paragraphe 3.2 « Rémunération des mandataires sociaux » du document d'enregistrement universel 2019 demeurent inchangés et applicables.

### 3.1.1 Politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2020 soumise à l'approbation des actionnaires (article L.225-37-2 du Code de commerce)

#### 3.1.1.1 Politique de rémunération applicable aux administrateurs pour l'exercice 2020

Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération fixe et variable des administrateurs de 20 %, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, pour une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.

En pratique, la part fixe des administrateurs sera donc réduite de 20 % pendant cette durée, tout comme la part variable relative à la présence aux comités tenus au cours de cette même durée.

Pour rappel, la rémunération des administrateurs est versée trimestriellement. La réduction à hauteur de 20 % s'appliquera en conséquence dès le deuxième trimestre 2020.

#### 3.1.1.2 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020

Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration de 20 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, pour une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.

#### 3.1.1.3 Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2020

Pour rappel, dans le cadre du plan de succession arrêté par le Conseil d'administration, il est envisagé de renouveler par anticipation le mandat de Directeur Général de Patrick Berard à l'issue de l'Assemblée générale sous réserve de l'approbation par ladite Assemblée générale de la modification des statuts de la Société afin de porter la limite d'âge pour exercer les fonctions de Directeur Général de 68 à 70 ans.

À la suite du report, par le Conseil d'administration de Rexel, de l'Assemblée générale mixte des actionnaires au 25 juin 2020, la date de renouvellement, le cas échéant, du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général sera le 25 juin 2020 au lieu du 23 avril 2020.

Le Conseil d'administration, dans sa séance du 12 février 2020, proposait, sur recommandation du Comité des rémunérations, une augmentation de la rémunération fixe de 650 000 euros à 700 000 euros et une augmentation de la rémunération variable cible de 120 % à 130 %.

Cette proposition, en cas de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général, s'inscrivait dans un contexte de performance financière constante depuis quatorze trimestres, dès la nomination au poste de Directeur Général de Patrick Berard. De plus, cette performance financière s'était accompagnée d'une transformation du Groupe favorisant l'alignement des intérêts à long terme. Par ailleurs, la rémunération fixe du Directeur Général n'avait pas été revue depuis sa nomination le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Le Conseil d'administration, dans sa séance du 22 avril 2020, a confirmé les décisions prises lors de sa séance du 12 février 2020. Ce choix s'inscrit dans un temps long, qui est celui du mandat du Directeur Général. C'est un choix cohérent avec la politique de rémunération de Rexel, selon laquelle les niveaux de rémunération sont arrêtés en début de mandat et ne sont pas revus, sauf circonstance exceptionnelle, en cours de mandat.

En conséquence :

### Rémunération fixe

La rémunération fixe du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 ou, en cas de renouvellement par anticipation du mandat du Directeur Général de Patrick Berard, jusqu'à la date dudit renouvellement, soit jusqu'au 25 juin 2020, s'élève à 650 000 euros, étant précisé qu'en cas de renouvellement du mandat de Directeur Général de Patrick Berard par anticipation, ce montant sera ajusté au *pro rata temporis* pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 25 juin 2020.

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

Dans le cadre de la politique de rémunération qui s'appliquera, le cas échéant, à compter de la date de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard jusqu'au 31 décembre 2020, le Conseil d'administration a fixé la rémunération à 700 000 euros ; ce montant sera ajusté au *pro rata temporis* pour la période du 26 juin 2020 au 31 décembre 2020.

La rémunération fixe représenterait 43 % de la rémunération totale (rémunération fixe + rémunération variable cible) annuelle.

Patrick Berard entend s'associer aux efforts consentis par le Groupe et ses salariés, et renonce à sa rémunération fixe à hauteur de 20 %, à compter du 1<sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire. En outre, Patrick Berard renonce, dans l'hypothèse où son mandat serait renouvelé et où cette augmentation lui serait octroyée, à l'augmentation de sa rémunération soumise à l'approbation des actionnaires pour l'exercice 2020.

### Rémunération variable court terme

La rémunération variable cible du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 ou, en cas de renouvellement par anticipation du mandat du Directeur Général de Patrick Berard, jusqu'à la date

dudit renouvellement, soit jusqu'au 25 juin 2020, 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 156 % 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 %.

En pratique, la baisse à hauteur de 20 %, ci-dessus mentionnée, s'applique à la rémunération fixe du Directeur Général, et mécaniquement à l'assiette retenue pour le calcul de sa rémunération variable cible.

Dans le cadre de la politique de rémunération qui s'appliquera, le cas échéant, à compter de la date de renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard jusqu'au 31 décembre 2020, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable à 130 % de la rémunération fixe annuelle.

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

En cas de surperformance, la rémunération variable est plafonnée à 169 % 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 %.

Par ailleurs, ainsi qu'indiqué ci-dessus, Patrick Berard renonce, dans l'hypothèse où son mandat serait renouvelé et où cette augmentation lui serait octroyée, à l'augmentation de sa rémunération soumise à l'approbation des actionnaires, en 2020.

En outre, compte tenu de la crise liée au Covid-19, les objectifs annuels initialement publiés ont été suspendus par la Société. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a décidé d'abandonner les critères initialement retenus pour apprécier la performance du Directeur Général et déterminer sa rémunération variable. Pour rappel ces critères étaient d'une part des critères financiers à hauteur de 75 % (croissance de la marge brute en volume, croissance de l'EBITA Ajusté en volume, BFR opérationnel moyen) et d'autre part des critères non-financiers à hauteur de 25 % (transformation digitale, responsabilité sociétale de l'entreprise).

Le Conseil d'administration a décidé de retenir des critères permettant d'apprécier la capacité du Directeur Général, en collaboration avec le Groupe et l'ensemble de ses salariés, à répondre efficacement

et rapidement aux conséquences de la pandémie de Covid-19. En conséquence, la rémunération variable annuelle cible sera appréciée sur la base :

- De critères financiers, représentant 60 % de la rémunération variable annuelle cible, comprenant :
  - La poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement (30 %), telle que détaillée dans le communiqué de presse du 23 avril 2020 « Ventes du premier trimestre 2020 » avec la priorité donnée à la préservation de la liquidité du Groupe (15 %) et à la maîtrise du ratio d'endettement financier (15 %) ;
  - Les ventes digitales (30 %), avec un objectif chiffré de progression du taux de pénétration pour l'exercice 2020.
- De critères non financiers, représentant 40 % de la rémunération variable annuelle cible, comprenant :
  - Le plan de continuité et de reprise de l'activité (15 %) ;

- La politique RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises, revue avec l'inclusion d'un volet sanitaire (10 %) ;
- Les relations avec les fournisseurs stratégiques (15 %).

### 3.1.1.4 Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2020 - (Say on Pay Ex-ante)

Compte tenu des modifications présentées ci-dessus, les éléments de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 sont les suivants :

#### ■ Administrateurs

Conformément à la politique de rémunération qui est fixée pour la durée du mandat, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2020 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. Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération des administrateurs de 20 % à compter du 1 <sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.
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 restant identique, soit 40 000 euros. Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération variable des administrateurs de 20 % à compter du 1 <sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.
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 attachée à la Présidence d'un Comité	Les administrateurs qui président le Comité d'audit et des risques, des nominations et des rémunérations perçoivent respectivement une rémunération complémentaire annuelle d'un montant de 25 000 €, 15 000 € et 15 000 €. Le Vice-Président et administrateur référent du Conseil d'administration n'a droit à aucune rémunération liée à la présidence d'un Comité. Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération des administrateurs, attachée à la présidence d'un Comité de 20 % à compter du 1 <sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.
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 est maintenue à 500 000 euros, inchangée depuis la prise de fonctions le 1 <sup>er</sup> octobre 2016. Cette rémunération est fixée pour la durée du mandat social.  Le Conseil d'administration a décidé de réduire la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration de 20 % à compter du 1 <sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.
Rémunération variable annuelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable différée	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Avantages de toute nature	Ian Meakins ne bénéficie d'aucun avantage en nature.
Rémunération long terme : attribution d'actions de performance	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune rémunération long terme.
Indemnité de départ	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Ian Meakins ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Ian Meakins ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

■ **Patrick Berard, Directeur Général**

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

**RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE**

DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	650 000 €, inchangée depuis la prise de fonctions le 1 <sup>er</sup> juillet 2016, fixée pour la durée du mandat social.  Patrick Berard a renoncé à sa rémunération fixe annuelle à hauteur de 20 % à compter du 1 <sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.

**RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE**

La rémunération variable annuelle cible de Patrick Berard est maintenue à 120 % de sa rémunération annuelle fixe brute.  
La rémunération variable 2020 se décompose en 60 % d'objectifs quantitatifs et en 40 % 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 156 % de la rémunération fixe.  
Les objectifs quantitatifs sont : la poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement (30 %) ; les ventes digitales (30 %).  
Les objectifs qualitatifs sont : le plan de continuité et de reprise de l'activité (15 %) ; la politique RSE revue (10 %) et les relations avec les fournisseurs stratégiques (15 %).

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible est inchangée depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2016, fixée à 120 % de la rémunération annuelle fixe brute pour la durée du mandat.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs quantifiables :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part cible : 60 % de la rémunération variable annuelle cible <math>60 \% \times 780\,000 = 468\,000 \text{ €}</math></li> <li>- Part maximum 60 % x 150 % = 90 % de la rémunération variable annuelle cible <math>150 \% \times 468\,000 = 702\,000 \text{ €}</math></li> </ul> </li> <li>• Objectifs qualitatifs :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part cible : 40 % de la rémunération variable annuelle cible <math>40 \% \times 780\,000 = 312\,000 \text{ €}</math></li> <li>- Part maximum 40 % x 100 % = 40 % de la rémunération variable annuelle cible <math>100 \% \times 312\,000 = 312\,000 \text{ €}</math></li> </ul> </li> </ul>	Valeur cible : 120 % de la rémunération fixe $120 \% \times 650\,000 = 780\,000 \text{ €}$  Valeur maximum : 156 % de la rémunération fixe $(702\,000 + 312\,000) / 650\,000 = 156 \%$

**Critères de performance**

**Objectifs quantitatifs (1)**

CRITÈRES FINANCIERS	POIDS	OBJECTIFS	PAIEMENT(2)
Poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement	50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>À hauteur de 25 % : préservation de la liquidité du Groupe. La gestion des coûts, la génération de <i>free cash flow</i>, avec la liquidité comme indicateur clef font l'objet d'un suivi quotidien, avec des indicateurs détaillés dans le communiqué de presse « Ventes du premier trimestre 2020 », du 23 avril 2020.</li> <li>- Gestion dynamique des stocks par catégorie de produits/clients et géographies</li> <li>- Suivi attentif des clients</li> <li>- Gestion rigoureuse des fournisseurs</li> <li>- Suspension des projets d'investissements avant une réévaluation au cas par cas</li> <li>- Report de charges sociales et fiscales autorisé par les gouvernements dans la majorité des pays</li> <li>À hauteur de 25 % : maîtrise du ratio d'endettement financier</li> </ul>	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif
Croissance des ventes digitales	50 %	Objectif chiffré de croissance du taux de pénétration des ventes digitales (défini comme la part que représentent les ventes web et EDI dans les ventes totales), pour l'exercice 2020.	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	Calcul linéaire entre les points.	

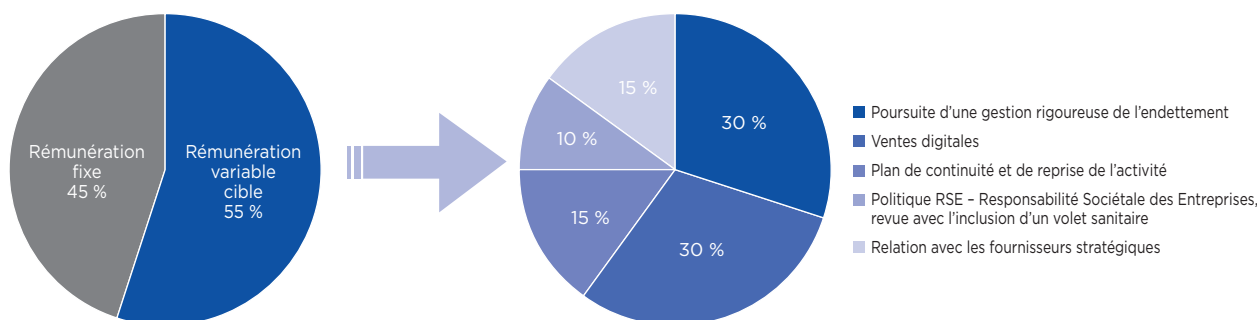
**Objectifs qualitatifs**

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION
Plan de continuité et de reprise de l'activité	37,5 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un réseau de distribution et une chaîne d'approvisionnement qui fonctionnent à 80 % <i>minima</i></li> <li>Ajustement et rééquilibrage continus des ressources (e.g. gamme de produits, gestion des stocks, relation avec les fournisseurs, organisation) en fonction des niveaux d'activité, dans le cadre du plan de continuité de reprise</li> </ul>
RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises - et Sécurité	25,0 %	Assurer la continuité des activités en période de crise sanitaire, suite à la pandémie de Covid-19, et permettre une reprise des activités dans les meilleures conditions. Participer au développement durable et réduire l'impact carbone sur l'environnement
Relations avec les fournisseurs stratégiques	37,5 %	Renforcer et approfondir les échanges avec les fournisseurs stratégiques dans les 3 zones d'activité du Groupe, à court et à long termes (développer la vision et renouveler la façon de travailler)
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	

(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) 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*. Ils seront arrêtés au cours de l'exercice 2020 et n'ont pas été arrêtés à la date de publication du document d'enregistrement universel 2019, dans un contexte particulier, lié aux implications de la crise Covid-19.

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 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2020 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE 2020 CIBLE EN POURCENTAGE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2020 CIBLE EN €	PARTIE FINANCIÈRE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	PARTIE INDIVIDUELLE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE FINANCIÈRE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE INDIVIDUELLE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
				60 %	40 %	(60 % x 150 %) = 90 %	(40 % x 100 %) = 40 %	130 %	156 %
650 000 <sup>(1)</sup>	120 %	780 000	1 430 000	468 000	312 000	702 000	312 000	1 014 000	1 014 000
317 614 <sup>(2)</sup>	120 %	381 136	698 750	228 682	152 455	343 023	152 455	495 477	495 477

(1) Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre sans prise en compte de la renonciation de la rémunération à hauteur de 20 %.

(2) Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 25 juin 2020 sans prise en compte de la renonciation de la rémunération à hauteur de 20 %.

### RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

La politique de rémunération prévoit la possibilité de verser une rémunération exceptionnelle dans des conditions limitatives visées au paragraphe 3.2.1.4 « Rémunérations exceptionnelles » du document d'enregistrement universel 2019.

### AVANTAGES DE TOUTE NATURE

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

### RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

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

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance 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 3.1.1.4 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2020 – (Say on Pay Ex-ante) » du présent amendement au document d'enregistrement universel 2019) ; 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.	Nombre maximal d'actions pouvant être attribuées : 10 % de l'enveloppe globale attribuée à l'ensemble des bénéficiaires (dans la limite globale du pourcentage de capital social autorisée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020) <sup>(1)</sup> . Valeur maximale des actions à l'attribution : 100 % de la rémunération fixe et variable cible annuelle de Patrick Berard, soit 1 430 000 € conformément à la politique de rémunération qui s'appliquera du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

(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 en cas d'approbation par l'Assemblée générale du 25 juin 2020.



Critères de performance					
CRITÈRES	POIDS	SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CIBLE	MAXIMUM	COMMENTAIRES
Moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA 2019-2022 (Plan Moyen Terme)	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne annuelle des taux de croissance des ventes organiques 2019-2022 (Plan Moyen Terme)	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne entre les années 2020, 2021 et 2022 du ratio de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDA (Plan Moyen Terme)	20 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 90 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 120 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR <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 150 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 10 %	
	<b>100 %</b>	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			

### INDEMNITÉ DE DÉPART / INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE NON-CONCURRENCE

Le Conseil d'administration n'a pas accordé à Patrick Berard d'indemnité de départ au titre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, ni d'indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ces mêmes fonctions compte tenu de sa carrière et de son profil.

Le contrat de travail de Patrick Berard, suspendu pendant l'exercice de son mandat de Directeur Général, prévoit sous certaines conditions en cas de rupture à l'initiative de l'employeur<sup>(2)</sup>, le versement d'indemnité de départ et/ou de non-concurrence, dans la limite d'un montant global correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle de référence (soit la dernière rémunération annuelle fixe augmentée du montant moyen des deux derniers bonus perçus, le tout divisé par 12)<sup>(3)</sup>. Il est précisé par le Conseil d'administration qu'en cas de réactivation du contrat de travail de Patrick Berard, ces éventuelles indemnités de départ seraient calculées sans tenir compte de la période d'exercice du mandat social (sans prise en considération de l'ancienneté, ni de la rémunération fixe ou variable perçue en tant que mandataire social).

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

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

### RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

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

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE » et ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire), et à la suite de la décision du Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 décembre 2019, il a été procédé au gel des droits, consistant à interrompre au 31 décembre 2019 l'acquisition de nouveaux droits conditionnels au titre du régime. Les périodes de travail postérieures au 31 décembre 2019 ne seront donc pas prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté retenue pour le calcul du montant de la retraite supplémentaire. En revanche, la rémunération de fin de carrière sera prise en compte, conformément aux termes du règlement du régime et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019.

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

(1) Le critère de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR a remplacé, en 2018, 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.

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

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



Toute attribution d'actions à Patrick Berard, Directeur Général, sera soumise à l'atteinte d'objectifs de performance exigeants et adaptés à l'environnement actuel de Rexel. Ces objectifs seront définis conformément au Plan Moyen Terme (PMT) de Rexel, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration, le PMT précisant les objectifs du Groupe pour les trois prochaines années.

Les niveaux de performance relatifs aux critères de performance internes seront appréciés à l'issue de la période de trois ans, et correspondront à la moyenne des performances annuelles (annualisation des objectifs du PMT). 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 très 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 et de 45 % pour les plans du 23 juin 2016 (3+2) et (4+0).

Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte seront communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel 2020. Une communication *ex-ante* des objectifs ne

permettrait pas de préserver les intérêts de l'entreprise en communiquant des indications sur sa stratégie long terme dans un environnement fortement concurrentiel. Les critères financiers principaux (croissance des ventes et de l'EBITA) sur trois ans sont voulus plus contraignants que les guidances annuelles.

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

De manière plus globale, les actions de performance sont attribuées à un nombre significatif de collaborateurs (entre 800 et 1 000 en moyenne par an) et il est important que ces critères financiers clés mesurant la performance du Groupe puissent être également retenus pour ces plans.

3

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

RÉMUNÉRATION FIXE ANNUELLE	
DESCRIPTION	MONTANT
Rémunération fixe annuelle	<p>La rémunération fixe annuelle est fixée à 700 000 €.</p> <p>Patrick Berard renonce, dans l'hypothèse où son mandat serait renouvelé et où cette augmentation lui serait octroyée, à l'augmentation de sa rémunération soumise à l'approbation des actionnaires pour 2020.</p> <p>Patrick Berard a renoncé à sa rémunération fixe annuelle à hauteur de 20 % à compter du 1<sup>er</sup> avril et pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire.</p>

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE	
<p>La rémunération variable annuelle cible de Patrick Berard est fixée à 130 % de sa rémunération annuelle fixe brute. Patrick Berard renonce, dans l'hypothèse où son mandat serait renouvelé et où cette augmentation lui serait octroyée, à l'augmentation de sa rémunération variable cible, de 120 % à 130 %, soumise à l'approbation des actionnaires pour 2020.</p> <p>La rémunération variable 2020 se décompose en 60 % d'objectifs quantitatifs et en 40 % 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 169 % de la rémunération fixe.</p> <p>Les objectifs quantitatifs sont : la poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement (30 %) ; les ventes digitales (30 %).</p> <p>Les objectifs qualitatifs sont : le plan de continuité et de reprise de l'activité (15 %) ; la politique RSE revue (10 %) et les relations avec les fournisseurs stratégiques (15 %).</p>	

DESCRIPTION	MONTANT
La rémunération variable annuelle est constituée de deux parties :	La rémunération variable cible est fixée à 130 % de la rémunération fixe pour la durée du mandat.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs quantifiables :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Part cible : 60 % de la rémunération variable annuelle cible  <math>60\% \times 910\,000 = 546\,000\text{ €}</math></li> <li>Part maximum 60 % x 150 % = 90% de la rémunération variable annuelle cible  <math>150\% \times 546\,000 = 819\,000\text{ €}</math></li> </ul> </li> <li>Objectifs qualitatifs :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Part cible : 40 % de la rémunération variable annuelle cible  <math>40\% \times 910\,000 = 364\,000\text{ €}</math></li> <li>Part maximum 40 % x 100 % = 40 % de la rémunération variable annuelle cible  <math>100\% \times 364\,000 = 364\,000\text{ €}</math></li> </ul> </li> </ul>	Valeur cible : 130 % de la rémunération fixe $130\% \times 700\,000 = 910\,000\text{ €}$  Valeur maximum : 169 % de la rémunération fixe $(819\,000 + 364\,000) / 700\,000 = 169\%$

**Critères de performance**

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

CRITÈRES FINANCIERS	POIDS	OBJECTIFS	PAIEMENT <sup>(2)</sup>
Poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement	50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>À hauteur de 25 % : préservation de la liquidité du Groupe. La gestion des coûts, la génération de <i>free cash flow</i>, avec la liquidité comme indicateur clef font l'objet d'un suivi quotidien, avec des indicateurs détaillés dans le communiqué de presse du 23 avril 2020 « Ventes du premier trimestre 2020 ».</li> <li>Gestion dynamique des stocks par catégorie de produits/clients et géographies</li> <li>Suivi attentif des clients</li> <li>Gestion rigoureuse des fournisseurs</li> <li>Suspension des projets d'investissements avant une réévaluation au cas par cas</li> <li>Report de charges sociales et fiscales autorisé par les gouvernements dans la majorité des pays</li> <li>À hauteur de 25 % : maîtrise du ratio d'endettement financier</li> </ul>	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif
Croissance des ventes digitales	50 %	Objectif chiffré de croissance du taux de pénétration des ventes digitales (défini comme la part que représentent les ventes web et EDI dans les ventes totales), pour l'exercice 2020.	Paiement à 100 % si le résultat atteint 100 % de l'objectif
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	Calcul linéaire entre les points.	

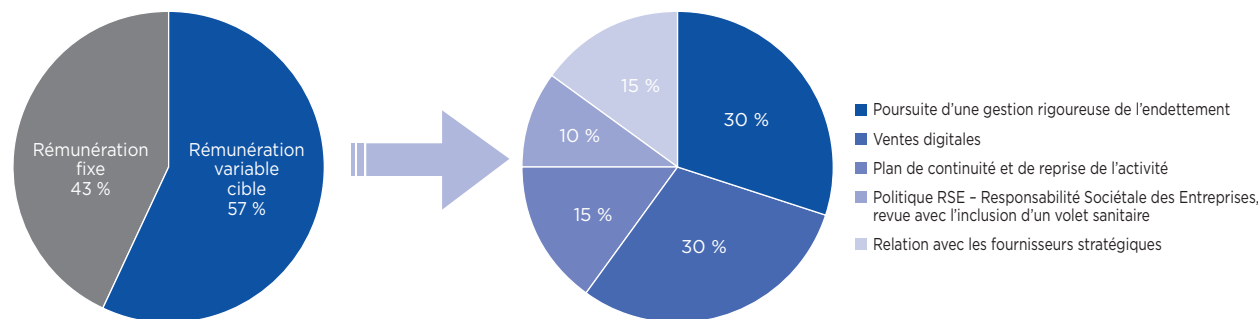
**Objectifs qualitatifs**

CRITÈRES NON FINANCIERS	POIDS	DESCRIPTION
Plan de continuité et de reprise de l'activité	37,5 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un réseau de distribution et une chaîne d'approvisionnement qui fonctionnent à 80 % <i>minima</i></li> <li>Ajustement et rééquilibrage continus des ressources (e.g. gamme de produits, gestion des stocks, relation avec les fournisseurs, organisation) en fonction des niveaux d'activité, dans le cadre du plan de continuité de reprise</li> </ul>
RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises - et Sécurité	25,0 %	Assurer la continuité des activités en période de crise sanitaire, suite à la pandémie de Covid-19, et permettre une reprise des activités dans les meilleures conditions. Participer au développement durable et réduire l'impact carbone sur l'environnement
Relations avec les fournisseurs stratégiques	37,5 %	Renforcer et approfondir les échanges avec les fournisseurs stratégiques dans les 3 zones d'activité du Groupe, à court et à long termes (développer la vision et renouveler la façon de travailler)
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	

(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) 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*. Ils seront arrêtés au cours de l'exercice 2020 et n'ont pas été arrêtés à la date de publication du document d'enregistrement universel 2019, dans un contexte particulier, lié aux implications de la crise Covid 19.

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 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 se décomposerait ainsi :



RÉMUNÉRATION FIXE 2020 EN €	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 CIBLE EN €	RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE 2020 CIBLE EN €	PARTIE FINANCIÈRE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	PARTIE INDIVIDUELLE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE FINANCIÈRE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE INDIVIDUELLE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2020 EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE ET EN €
				60 %	40 %	(60 % x 150 %) = 90 %	(40 % x 100 %) = 40 %	130 %	169 %
700 000 <sup>(1)</sup>	130 %	910 000	1 610 000	546 000	364 000	819 000	364 000	1 183 000	1 183 000
357 955 <sup>(2)</sup>	130 %	465 341	823 295	279 205	186 136	418 807	186 136	604 943	604 943

(1) Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 sans prise en compte, d'une part de la renonciation à l'augmentation salariale de 650 000 € à 700 000 € pour la part fixe et de 120 % à 130 % pour la part variable, et d'autre part de la renonciation de la rémunération à hauteur de 20 %  
 (2) Pour la période du 26 juin au 31 décembre 2020 sans prise en compte, d'une part de la renonciation à l'augmentation salariale de 650 000 € à 700 000 € pour la part fixe et de 120 % à 130 % pour la part variable, et d'autre part de la renonciation de la rémunération à hauteur de 20 %.

### 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 2020 » du document d'enregistrement universel 2019.

### AVANTAGES DE TOUTE NATURE

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

### RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

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

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance 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 » paragraphe 3.1.1.4 « Tableaux récapitulatifs de la politique de rémunération pour l'exercice 2020 – (Say on Pay Ex-ante) » du présent amendement au document d'enregistrement universel 2019) ; et
- le nombre de titres attribués aux mandataires sociaux ne pourra excéder 10 % de l'enveloppe globale d'actions de performance attribuées à l'ensemble des bénéficiaires.

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

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

**Critères de performance**

CRITÈRES	POIDS	SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CIBLE	MAXIMUM	COMMENTAIRES
Moyenne annuelle des taux de croissance de l'EBITA 2019-2022 (Plan Moyen Terme)	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne annuelle des taux de croissance des ventes organiques 2019-2022 (Plan Moyen Terme)	30 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 75 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 125 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Moyenne entre les années 2020, 2021 et 2022 du ratio de trésorerie libre avant intérêts et impôts/EBITDA (Plan Moyen Terme)	20 %	Acquisition égale à 50 % si la moyenne atteint 90 % de l'objectif	Acquisition égale à 100 % si l'objectif est atteint	Acquisition égale à 150 % si la moyenne est supérieure ou égale à 120 % de l'objectif	Calcul linéaire entre les points
Performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR <sup>(2)</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 150 % si la performance du titre Rexel surpasse la performance de l'indice SBF 120 GR de 10 %	
<b>100 %</b>					
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					

**INDEMNITÉ DE DÉPART / INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE NON-CONCURRENCE**

Le Conseil d'administration n'a pas accordé à Patrick Berard d'indemnité de départ au titre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, ni d'indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ces mêmes fonctions compte tenu de sa carrière et de son profil.

Le contrat de travail de Patrick Berard, suspendu pendant l'exercice de son mandat de Directeur Général, prévoit sous certaines conditions en cas de rupture à l'initiative de l'employeur<sup>(3)</sup>, le versement d'indemnité de départ et/ou de non-concurrence, dans la limite d'un montant global correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle de référence (soit la dernière rémunération annuelle fixe augmentée du montant moyen des deux derniers bonus perçus, le tout divisé par 12)<sup>(4)</sup>. Il est précisé par le Conseil d'administration qu'en cas de réactivation du contrat de travail de Patrick Berard, ces éventuelles indemnités de départ seraient calculées sans tenir compte de la période d'exercice du mandat social (sans prise en considération de l'ancienneté, ni de la rémunération fixe ou variable perçue en tant que mandataire social).

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

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

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

(2) Le critère de performance relative du titre Rexel par rapport à l'indice SBF 120 GR a remplacé, en 2018, 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.

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

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

### RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

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

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE » et ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire), et à la suite de la décision du Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 décembre 2019, il a été procédé au gel des droits, consistant à interrompre au 31 décembre 2019 l'acquisition de nouveaux droits conditionnels au titre du régime. Les périodes de travail postérieures au 31 décembre 2019 ne seront donc pas prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté retenue pour le calcul du montant de la retraite supplémentaire. En revanche la rémunération de fin de carrière sera prise en compte, conformément aux termes du règlement du régime et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019.

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

Toute attribution d'actions à Patrick Berard, Directeur Général, sera soumise à l'atteinte d'objectifs de performance exigeants et adaptés à l'environnement actuel de Rexel. Ces objectifs seront définis conformément au Plan Moyen Terme (PMT) de Rexel, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration, le PMT précisant les objectifs du Groupe pour les trois prochaines années.

Les niveaux de performance relatifs aux critères de performance internes seront appréciés à l'issue de la période de trois ans, et correspondront à la moyenne des performances annuelles (annualisation des objectifs du PMT). 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 très 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 et de 45 % pour les plans du 23 juin 2016 (3+2) et (4+0).

Le niveau de réalisation attendu et la performance atteinte seront communiqués de manière très précise *ex-post* dans le document d'enregistrement universel. Une communication *ex-ante* des objectifs ne permettrait pas de préserver les intérêts de l'entreprise en communiquant des indications sur sa stratégie long terme dans un environnement fortement concurrentiel. Les critères financiers principaux (croissance des ventes et de l'EBITA) sur trois ans sont voulus plus contraignants que les guidances annuelles.

Les critères de performance retenus pour la rémunération variable court terme et la rémunération variable long terme peuvent être en partie de même

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

De manière plus globale, les actions de performance sont attribuées à un nombre significatif de collaborateurs (entre 800 et 1 000 en moyenne par an) et il est important que ces critères financiers clés mesurant la performance du Groupe puissent être également retenus pour ces plans.

#### **3.1.2 Rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2019 (articles L.225-37-3 I et L.225-100 II du Code de commerce)**

Les éléments de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2019 tels qu'ils sont présentés dans le paragraphe 3.2.2 « Rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2019 (articles L.225-37-3 I et L.225-100 II du Code de commerce) » du document d'enregistrement universel 2019 demeurent inchangés.

Dans le même souci de s'associer aux efforts du Groupe et de ses salariés, le Directeur Général a proposé que sa rémunération variable 2019, si elle est approuvée par la prochaine Assemblée générale des actionnaires, ne lui soit pas versée à l'issue de ladite assemblée mais seulement en décembre 2020.