
**REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
PUBLIEE EN APPLICATION DES RECOMMANDATIONS ISSUES DU CODE DE GOUVERNEMENT
D'ENTREPRISE AFEP-MEDEF ET DU CODE DE COMMERCE**

Le Conseil d'administration de Rexel, qui s'est tenu ce jour à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires, a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

• **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.

Le Conseil d'administration du 22 avril 2020 avait décidé de réduire la rémunération fixe et variable des administrateurs de 20 %, à compter du 1^{er} avril 2020, pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire. Le Conseil d'administration qui s'est tenu ce jour a décidé, à l'unanimité, d'étendre cette période pour une durée supplémentaire de trois mois à compter du 1^{er} juillet 2020.

• **PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, IAN MEAKINS**

Le Conseil d'administration a renouvelé le mandat de Président du Conseil d'administration de Ian Meakins, pour la durée de son mandat d'administrateur, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale appelée à se prononcer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

Le Conseil d'administration a arrêté les modalités de rémunération de son Président, en application de la politique de rémunération pour 2020 approuvée par l'Assemblée générale qui s'est tenue ce jour.

La rémunération 2019 du Président du Conseil d'administration a été maintenue pour l'exercice 2020, soit une rémunération fixe de 500 000 euros. Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération.

Le Conseil d'administration du 22 avril 2020 avait décidé de réduire la rémunération du Président du Conseil d'administration de 20 %, à compter du 1^{er} avril 2020, pendant une durée minimale de 3 mois pouvant, le cas échéant, être étendue afin de couvrir la durée de la crise sanitaire. Le Conseil d'administration qui s'est tenu ce jour a décidé, à l'unanimité, d'étendre cette période pour une durée supplémentaire de trois mois à compter du 1^{er} juillet 2020.

• **DIRECTEUR GENERAL, PATRICK BERARD**

Prenant acte de l'approbation par l'Assemblée générale qui s'est tenue ce jour du report de 68 ans à 70 ans de la limite d'âge statutaire pour exercer les fonctions de Directeur Général et de l'approbation de la politique de rémunération pour 2020, le Conseil d'administration a renouvelé par anticipation le mandat de Directeur Général de Patrick Berard pour une durée expirant à l'issue de l'Assemblée générale annuelle à tenir en 2023¹ et arrêté ses modalités de rémunération dans les conditions ci-dessous décrites.

¹ Sous réserve de la limite d'âge prévue dans les statuts
Communiqué de Presse du 25 juin 2020

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général a été fixée à 700 000 euros et sa part variable annuelle cible à 130 % de sa part fixe en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

| Patrick Berard | 2020 ⁽¹⁾ | Evolution ⁽²⁾ | 2019 |
|---------------------|---------------------|--------------------------|---------|
| Part fixe | 700 000 | 8 % | 650 000 |
| Part variable cible | 910 000 | 17 % | 780 000 |

(1) Rémunération annuelle. Elle fera l'objet d'un prorata pour la période du 25 juin 2020 au 31 décembre 2020.

(2) L'augmentation de la part fixe équivaut à une augmentation annuelle de 1,9 %, depuis la prise de fonction de Patrick Berard en qualité de Directeur Général le 1er juillet 2016 et jusqu'au 25 juin 2020.

Compte tenu de la crise liée au Covid-19 et afin de s'associer aux efforts consentis par le Groupe et ses salariés, le Directeur Général, Patrick Berard, a décidé :

- de renoncer pour 2020 à l'augmentation de sa rémunération fixe et variable octroyée par l'Assemblée générale ; et
- de renoncer à sa rémunération fixe à hauteur de 20 % à compter du 1^{er} avril pour une durée initiale de 3 mois, reconduite du 1^{er} juillet 2020 au 30 septembre 2020.

En conséquence, pour 2020, sa rémunération annuelle fixe est maintenue dans les faits à 650 000 euros et sa rémunération variable annuelle cible est maintenue à 120 % de sa rémunération fixe, en cas d'atteinte de 100% des objectifs financiers et individuels. Ces montants seront ensuite réduits à due proportion en conséquence de la renonciation à 20 % de la rémunération fixe mentionnée ci-dessus.

Par ailleurs, les objectifs annuels initialement publiés ont été suspendus par la Société. Dans ce contexte, 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 » 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 %).
 - La relation avec les fournisseurs stratégiques (15 %).

Rémunération du Directeur Général du 25 juin 2020 au 31 décembre 2020 :

| Rémunération fixe 2020 en € | Rémunération variable 2020 cible en % 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 | 130 % | 910 000 | 1 610 000 | 546 000 | 364 000 | 819 000 | 364 000 | 1 183 000 | 1 183 000 |

Les montants susvisés feront l'objet de prorata pour la période considérée.

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

Régime de retraite à prestations définies

Le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2016 a décidé de maintenir le bénéfice du dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies dont bénéficiait Patrick Berard avant de prendre ses fonctions de Directeur Général. En application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce le Conseil a décidé que les droits conditionnels que Patrick Berard pourrait acquérir au titre de l'activité de Directeur Général dans le cadre de ce dispositif ne seront octroyés que si les conditions de performance annuelles prévues sont remplies (prise en considération de la période d'activité et de la rémunération en qualité de mandataire social).

Les critères de performance retenus par le Conseil d'administration ont été alignés sur ceux de la part variable annuelle du Directeur Général (part financière et part individuelle). Les conditions de performance seront considérées satisfaites si le niveau de paiement de la part variable annuelle atteint au minimum 60 % de la part variable cible.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE »), il a été procédé au gel, à partir du 31 décembre 2019, de nouveaux droits conditionnels au titre du régime dont bénéficiait Patrick Berard. Les périodes de travail postérieures au 31 décembre 2019 ne seront donc pas prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté retenue pour le calcul du montant de la retraite supplémentaire. En revanche, la rémunération de fin de carrière sera prise en compte, conformément aux termes du règlement du régime et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire. Il est rappelé que Patrick Berard ne bénéficie pas du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts).

Le gel du régime, à compter du 1^{er} janvier 2020, a été approuvé par les actionnaires lors de l'Assemblée générale qui s'est tenue ce jour soit le 25 juin 2020.

Conformément à l'article L. 225-38 du Code de commerce, le Conseil d'administration de ce jour a autorisé le maintien de ce régime de retraite à prestations définies au bénéfice de Patrick Berard dans le cadre du renouvellement de son mandat de Directeur Général.

Indemnités de départ

Le Directeur Général n'est pas éligible à une indemnité de départ au titre de son mandat social. Le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2016 a décidé de ne pas accorder d'indemnité de départ à Patrick Berard en raison 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, le versement de telles indemnités, dans la limite d'un montant global correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle de référence. Il a été précisé par le Conseil qu'en cas de réactivation du contrat de travail de Patrick Berard, ces éventuelles indemnités de départ seront 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).

Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficie d'avantages en nature comprenant la mise à disposition d'une voiture de fonction.

AU SUJET DU GROUPE REXEL

Rexel, expert mondial de la distribution professionnelle multicanale de produits et services pour le monde de l'énergie, est présent sur trois marchés : résidentiel, tertiaire et industriel. Le Groupe accompagne ses clients pour leur permettre de gérer au mieux leurs activités en leur offrant une gamme adaptée et évolutive de produits et services de maîtrise de l'énergie pour la construction, la rénovation, la production et la maintenance.

Présent dans 26 pays, à travers un réseau de plus de 1 900 agences, Rexel compte plus de 26 000 collaborateurs. Son chiffre d'affaires a atteint 13,74 milliards d'euros en 2019.

Rexel est coté sur le marché Eurolist d'Euronext Paris (compartiment A, symbole RXL, code ISIN FR0010451203) et figure dans les indices suivants : SBF 120, CAC Mid 100, CAC AllTrade, CAC AllShares, FTSE EuroMid, STOXX600. Rexel fait également partie des indices ISR suivants : FTSE4Good, Ethibel Sustainability Index Excellence Europe, Euronext VigeoEiris Europe 120 Index, Dow Jones Sustainability Index Europe et STOXX® Global Climate Change Leaders, grâce à sa performance en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Rexel est sur la « Climate A list » du CDP.

Pour plus d'information : www.rexel.com

CONTACTS

ANALYSTES FINANCIERS / INVESTISSEURS

| | | |
|--------------------|-------------------|------------------------------|
| Ludovic DEBAILLEUX | +33 1 42 85 76 12 | ludovic.debailleux@rexel.com |
|--------------------|-------------------|------------------------------|

PRESSE

| | | |
|------------------------|-------------------|--------------------------|
| Brunswick: Thomas KAMM | +33 1 53 96 83 92 | tkamm@brunswickgroup.com |
|------------------------|-------------------|--------------------------|