

Paris, le 17 février 2021

## Rémunération des mandataires sociaux

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

Le Conseil d'administration de Rexel, lors de sa séance du 10 février 2021, a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

### 1. Part variable 2020

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2021 a arrêté la part variable 2020 du Directeur Général, Patrick Berard, en tenant compte :

- d'une rémunération fixe annuelle brute de 585 000 €, et
- d'une rémunération variable cible 2020 fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels étaient atteints.

Pour rappel, le Directeur Général a décidé pour l'exercice 2020, afin de s'associer aux efforts consentis par le Groupe et ses salariés, de renoncer :

- d'une part à l'augmentation de sa rémunération annuelle fixe de 650 000€ à 700 000€ et à l'augmentation de sa rémunération annuelle variable de 120 % à 130 %, toutes deux approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 25 juin 2020, et
- d'autre part à 20 % de sa rémunération fixe du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2020.

Par ailleurs, compte tenu de la crise liée à la pandémie de Covid-19, les objectifs annuels initialement publiés ont été suspendus par la Société. Dans ce contexte, le Conseil d'administration du 22 avril 2020 a, en outre, décidé d'abandonner les critères initialement retenus et de retenir des critères plus adaptés pour apprécier la performance du Directeur Général et déterminer sa rémunération variable.

La part variable 2020 se décomposait en 60 % d'objectifs quantitatifs et 40 % d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs quantitatifs arrêtés, au titre de 2020, concernaient la poursuite d'une gestion rigoureuse de la liquidité du Groupe (25 %), la poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement (25 %) et la croissance des ventes digitales (50 %).

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2020 étaient le plan de continuité et de reprise de l'activité (37,5 %), la revue de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (25,0 %) et la relation avec les fournisseurs stratégiques (37,5 %).

Le Conseil, après avoir procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 94,0 %, soit un montant de 659 880 euros à verser au titre de 2020, dont les résultats sont détaillés ci-après :

Part fixe 2020	Part variable cible 2020 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2020 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2020 part financière	Résultat 2020 part individuelle	Réalisation 2020 de la part financière	Réalisation 2020 de la part individuelle	Réalisation globale 2020 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2020
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
585 000	120 %	702 000	60 %	40 %	90 %	100 %	54 %	40 %	94 %	<b>659 880</b>

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
Poursuite d'une gestion rigoureuse de la liquidité	25,0 %	100,0 %
Poursuite d'une gestion rigoureuse de l'endettement	25,0 %	100,0 %
Croissance des ventes digitales	50,0 %	80,0 %
<b>Résultat 2020 – part financière</b>		<b>90,0 %</b>

Résultats individuels	Poids	Atteinte (après pondération)
Plan de reprise d'activité	37,5 %	100,0 %
Revue de la politique RSE	25,0 %	100,0 %
Relation avec les fournisseurs	37,5 %	100,0 %
<b>Résultat 2020 – part individuelle</b>		<b>100,0 %</b>

Les critères factuels et objectifs sur lesquels repose l'évaluation de la performance du Directeur Général seront entièrement détaillés dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette part variable 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 22 avril 2021.

## 2. Politique de rémunération pour 2021

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2021 a arrêté la politique de rémunération des mandataires sociaux. Cette politique de rémunération sera détaillée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui sera inclus au Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2020.

Le montant de la rémunération fixe attribuée au Président du Conseil d'administration s'élevait à 500 000 euros jusqu'au 31 décembre 2020, en application de la politique de rémunération applicable au cours de l'exercice. Au vu des pratiques de marché et des nouvelles fonctions non exécutives assumées par ailleurs par Ian Meakins depuis le 1er décembre 2020, le Conseil d'administration a décidé, en plein accord avec ce dernier, de réduire sa rémunération fixe annuelle brute de Président du Conseil d'administration pour la ramener à 300 000 euros à compter du 1er janvier 2021.

Conformément à la politique de rémunération 2020, telle qu'arrêtée par le Conseil d'administration dans ses séances du 12 février 2020 et du 22 avril 2020 et approuvée par l'Assemblée générale du 25 juin 2020, dans le contexte du renouvellement par anticipation du mandat de Directeur Général de Patrick Berard à l'issue de ladite Assemblée :

- la rémunération fixe de Patrick Berard, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, s'élève à 700 000 euros, et
- sa rémunération variable cible du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 est fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle.

Pour mémoire, la politique de rémunération est définie pour l'intégralité du mandat.

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

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, est revue pour l'exercice 2021, soit une rémunération fixe de 300 000 euros.

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération.

Ian Meakins	2021	Evolution	2020
Part fixe	300 000	-40 %	500 000
Part variable cible	NA	NA	NA

• **ADMINISTRATEURS**

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2021.

▪ **DIRECTEUR GENERAL, PATRICK BERARD**

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est maintenue 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.

La part variable 2020 se décompose en 75 % d'objectifs financiers et en 25 % d'objectifs individuels. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, la partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de réalisation. Ainsi, la rémunération variable maximale ne peut excéder 179 % de la rémunération fixe.

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

Les objectifs qualitatifs sont : la transformation digitale (33,34 %), la politique RSE (33,33 %), la stabilité et développement d'une équipe Dirigeante performante (33,33 %).

Ces objectifs feront l'objet d'une communication détaillée dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2020.

Patrick Berard	2021	Evolution	2020 <sup>1</sup>
Part fixe	700 000	0 %	700 000
Part variable cible	910 000	0 %	910 000
Total cible	1 610 000		1 610 000

(1) Pour mémoire, Patrick Berard a renoncé à son augmentation de rémunération et a décidé de réduire sa rémunération de 20 % pour la période d'avril à septembre 2020. La rémunération ici indiquée au titre de 2020 est donc une rémunération avant les renoncations telles que ci-dessus décrites, la rémunération fixe effectivement versée en 2020 ayant été de 585 000 €.

Part fixe 2021	Part variable cible 2021 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2021 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Atteinte maximale de la partie financière	Atteinte maximale de la partie individuelle	Atteinte maximale de la part cible en % de la cible	Atteinte maximal de la part cible en % de la part fixe
					150%	100%		
A	B	(AxB)=C	75%	25%	(150%x75%)	(25%x100%)	138%	179%
700 000	130%	910 000	682 500	227 500	1 023 750	227 500	1 251 250	1 251 250

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

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2021 sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 22 avril 2021.

### **Régime de retraite à prestations définies**

Le Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> 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. 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 de ce régime.

Les périodes de travail postérieures au 31 décembre 2019 ne sont 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 est 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).

### **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<sup>er</sup> juillet 2016 a décidé de ne pas accorder à Patrick Berard d'indemnité de départ 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, c'est-à-dire, 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.