

## Rémunération des mandataires sociaux

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

Dans le cadre du plan de succession de Patrick Berard et de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général avec effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, le Conseil d'administration de Rexel a, lors de sa séance du 25 mars 2021, décidé (i) d'adapter la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 en vue de la cessation des fonctions de Patrick Berard en qualité de Directeur Général prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et (ii) de modifier la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général, qui entrera en fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### **Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021**

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 25 mars 2021 a modifié la politique de rémunération du Directeur Général arrêtée lors de sa séance du 10 février 2021, en arrêtant une politique de rémunération qui sera applicable à compter de la cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2021. 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, tel qu'amendé.

Conformément à l'article L.22 -10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021 (1) jusqu'au terme du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général et (2) à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 22 avril 2021.

### **1. Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, jusqu'au terme du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général**

Les éléments de la politique de rémunération tels que présentés dans le communiqué de presse du 17 février 2021 relatif à la rémunération des mandataires sociaux demeurent inchangés et applicables à Patrick Berard jusqu'à la fin de son mandat de Directeur Général.

Compte tenu de la cessation des fonctions de Patrick Berard prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2021, les précisions suivantes sont apportées à la politique de rémunération applicable au Directeur Général jusqu'au terme de son mandat.

#### ***Rémunération fixe***

La rémunération fixe sera calculée *pro rata temporis* à la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la date de cessation du mandat de Patrick Berard en qualité de Directeur Général, soit un montant de 466 667 euros pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 août 2021.

#### ***Rémunération variable court terme***

La rémunération variable court terme sera calculée pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 août 2021 et sera arrêtée par le Conseil d'administration en février 2022.

### ***Rémunération variable long terme***

Compte tenu de la nomination de Guillaume Texier au cours de l'exercice 2021 en remplacement de Patrick Berard, celui-ci ne sera pas éligible à l'attribution gratuite d'actions au titre de l'exercice 2021.

### ***Indemnités de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence***

#### *Situation particulière*

Compte tenu de la cessation de ses fonctions de Directeur Général à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et de la réactivation de son contrat de travail consécutivement à la cessation de son mandat, Patrick Berard acceptera sa notification de mise à la retraite pour un départ à la retraite prenant effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois à l'issue duquel Rexel Développement SAS lui versera une indemnité de mise à la retraite conformément à la convention collective applicable.

En application des dispositions de l'article R.22-10-14, III du Code de commerce et conformément à la politique de rémunération applicable au Directeur Général, Patrick Berard ne percevra ni indemnité de départ, ni indemnité compensatrice de non-concurrence.

### **2. Politique de rémunération applicable au Directeur Général pour l'exercice 2021, à compter de la nomination de Guillaume Texier en qualité de Directeur Général**

Les éléments de la politique de rémunération tels que présentés ci-après seront applicables au Directeur Général, à compter de la nomination de Guillaume Texier prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

#### ***Rémunération fixe***

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général s'élève à 800 000 euros.

#### ***Rémunération variable court terme***

La part variable annuelle cible s'élève à 120 % de la part fixe en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

La part variable 2021 se décompose en 70 % d'objectifs financiers et en 30 % d'objectifs individuels. Les objectifs quantitatifs peuvent atteindre un résultat maximum de 150 %, la partie individuelle de la rémunération variable est plafonnée à 100 % de la réalisation. Ainsi, la rémunération variable maximale ne peut excéder 162 % 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 : le développement d'une équipe dirigeante performante (33,4 %), la mise à jour du plan moyen terme et en particulier la construction du budget 2022 (33,3 %) et la production d'un rapport au titre des 100 premiers jours de mandat (33,3 %).

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

REMUNERATION FIXE 2021 EN €	REMUNERATION VARIABLE 2021 CIBLE EN POURCENTAGE DE LA REMUNERATION FIXE	REMUNERATION VARIABLE 2021 CIBLE EN €	REMUNERATION FIXE ET VARIABLE 2021 CIBLE EN €	PARTIE FINANCIERE DE LA REMUNERATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	PARTIE INDIVIDUELLE DE LA REMUNERATION VARIABLE CIBLE EN % ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE FINANCIERE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA PARTIE INDIVIDUELLE	ATTEINTE MAXIMALE DE LA REMUNERATION VARIABLE 2021 EN % DE LA CIBLE ET EN €	ATTEINTE MAXIMALE DE LA REMUNERATION VARIABLE 2021 EN % DE LA REMUNERATION FIXE ET EN €
				70 %	30 %	105 %	30 %	135 %	162 %
800 000	120 %	960 000	1 760 000	672 000	288 000	1 008 000	288 000	1 296 000	1 296 000

Le Directeur Général bénéficiera par ailleurs des autres avantages suivants : une couverture perte d'emploi Garantie Sociale des Chefs d'entreprise, une couverture collective santé / prévoyance, un régime de retraite de base et complémentaire, un bilan de santé, une assistance fiscale et une assistance en matière de retraite et la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

### **Rémunération variable long terme**

Le Directeur Général est éligible aux plans annuels d'attribution d'actions de performance.

### **Indemnité de prise de fonctions**

Le Directeur Général est éligible au versement d'une indemnité de prise de fonctions proportionnelle à la perte effectivement subie lors de son changement de fonction et notamment sur la part variable annuelle et la rémunération long terme.

En particulier, il est envisagé de verser à Guillaume Texier une indemnité de prise de fonctions s'élevant à 800 000 euros, laquelle est proportionnelle à la perte de rémunération variable long terme (correspondant au bénéfice de plans d'attribution d'actions gratuites portant sur les 3 dernières années) subie par Guillaume Texier en conséquence de la cessation de ses fonctions actuelles au sein du groupe Saint-Gobain.

### **Indemnité de départ et/ou indemnité compensatrice de non-concurrence**

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité en cas de départ.

En application des recommandations du Code Afep-Medef, l'indemnité de départ serait plafonnée à une somme ne pouvant excéder 18 mois de la rémunération mensuelle de référence du Directeur Général.

L'indemnité de départ ne pourrait être versée 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, une telle indemnité pourra également être versée en cas de non-renouvellement du mandat du Directeur Général consécutif à une acquisition ou un changement de contrôle de Rexel.

Par ailleurs, le versement d'une telle indemnité de départ serait soumis aux conditions de performance suivantes, évaluées sur deux années :

- Le versement de 60 % de l'indemnité dépendrait du niveau d'EBITA (*Earnings Before Interest and Taxes and Amortization*, c'est-à-dire le Bénéfice avant Intérêts, Impôts et Amortissements) du groupe Rexel.
- Le versement de 40 % de l'indemnité dépendrait quant à lui du niveau du BFR opérationnel moyen (besoin en fonds de roulement d'exploitation moyen) du groupe Rexel.

Le Conseil d'administration a considéré que le Directeur Général, Guillaume Texier, n'est pas éligible à une indemnité compensatrice de non-concurrence en lien avec la cessation de ses fonctions de Directeur Général, compte tenu de sa carrière et de son profil.

### ***Régime de retraite supplémentaire***

Le Directeur Général peut être éligible au dispositif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts).

Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant, proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Cette contribution définie est assujettie, s'agissant du bénéficiaire, à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel pour partie sur un support d'investissement moyen terme (type assurance-vie), pour partie sous forme monétaire afin de permettre au bénéficiaire d'acquitter les charges fiscales et sociales dues sur l'intégralité de la contribution. Ce dispositif annuel peut être résilié à chaque nouvel exercice calendaire.

La contribution est basée sur la rémunération fixe et variable réelle (plafonnée).

La contribution annuelle équivaut à :

- 20 % de la part de la rémunération versée comprise entre 4 et 20 PASS ; 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.

En particulier, Guillaume Texier ne bénéficie pas du régime de l'article 82 pour l'exercice 2021. Son éligibilité à un dispositif de retraite supplémentaire, de cette nature ou d'une autre, sera étudiée au cours de son mandat et donnera lieu, le cas échéant, à une actualisation de la politique de rémunération relative à la retraite.

### ***Avantages en nature***

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