

Paris, le 21 février 2022

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 2022, a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

1. Guillaume Texier – Directeur Général à compter du 1^{er} septembre 2021

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté la part variable 2021 du Directeur Général, Guillaume Texier, comme suit.

Pour rappel, la rémunération fixe annuelle du Directeur général était de 800 000€, au prorata temporis pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021. La rémunération variable était fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle, si 100 % des objectifs financiers et individuels étaient atteints.

La part variable 2021 se décomposait en 70 % d'objectifs quantitatifs et en 30 % d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs quantitatifs arrêtés au titre de 2021 étaient la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 150 % si ceux-ci dépassent 100 % des objectifs fixés.

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2021 étaient 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 étaient plafonnés à un maximum de 100 % de réalisation.

Le Conseil, après avoir procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 133,7 %, soit un montant de 427 745 euros à verser au titre de 2021, dont les résultats sont détaillés ci-après :

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	Résultat 2021 part financière	Résultat 2021 part individuelle	Réalisation 2021 de la part financière	Réalisation 2021 de la part individuelle	Réalisation globale 2021 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2021
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
800 000	120%	960 000	70%	30%	148,1%	100,0%	103,7%	30,0%	133,7%	1 283 232
266 667	120%	320 000	70%	30%	148,1%	100,0%	103,7%	30,0%	133,7%	427 745

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
Marge brute ajustée en volume	40,0%	60,0%
EBITA Ajusté en volume	40,0%	60,0%
BFR opérationnel moyen	20,0%	28,1%
Résultat 2021 – part financière		148,1%

Résultats individuels	Poids	Atteinte (après pondération)
Développement d'une équipe dirigeante performante	33,4%	100,0%
Mise à jour du plan moyen terme	33,3%	100,0%
Production d'un rapport au titre des 100 premiers jours	33,3%	100,0%
Résultat 2021 – part individuelle		100,0%

Les critères factuels et objectifs sur lesquels repose l'évaluation de la performance du Directeur Général seront détaillés dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2021.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette part variable 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 21 avril 2022.

2. Patrick Berard – Directeur Général jusqu'au 31 août 2021 inclus

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté la part variable 2021 de Patrick Berard, comme suit.

Pour rappel, la rémunération fixe annuelle de Patrick Berard était de 700 000€, au prorata temporis pour la période du 1^{er} janvier au 31 août 2021. La rémunération variable était fixée à 130 % de la rémunération fixe annuelle, si 100 % des objectifs financiers et individuels étaient atteints.

La part variable 2021 se décomposait en 75 % d'objectifs quantitatifs et en 25 % d'objectifs qualitatifs.

Les objectifs quantitatifs arrêtés au titre de 2021 étaient la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen (20 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 150 % si ceux-ci dépassent 100 % des objectifs fixés.

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2021 étaient la transformation digitale (33,4 %), la stabilité et développement d'une équipe dirigeante performante (33,3 %) et politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (33,3 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 100 % de réalisation.

Le Conseil, après avoir procédé à l'évaluation de la performance du Directeur Général, a arrêté une performance globale de 136,1 %, soit un montant de 825 522 euros à verser au titre de 2021, dont les résultats sont détaillés ci-après :

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	Résultat 2021 part financière	Résultat 2021 part individuelle	Réalisation 2021 de la part financière	Réalisation 2021 de la part individuelle	Réalisation globale 2021 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2021
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
700 000	130%	910 000	75%	25%	148,1%	100,0%	111,1%	25,0%	136,1%	1 238 283
466 667	130%	606 667	75%	25%	148,1%	100,0%	111,1%	25,0%	136,1%	825 522

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
Marge brute ajustée en volume	40,0%	60,0%
EBITA Ajusté en volume	40,0%	60,0%
BFR opérationnel moyen	20,0%	28,1%
Résultat 2021 – part financière		148,1%

Résultats individuels	Poids	Atteinte (après pondération)
Transformation Digitale	33,4%	100,0%
Stabilité et développement d'une équipe dirigeante performante	33,3%	100,0%
Politique de responsabilité sociétale de l'entreprise	33,3%	100,0%
Résultat 2021 – part individuelle		100,0%

Les critères factuels et objectifs sur lesquels repose l'évaluation de la performance de Patrick Berard, Directeur Général jusqu'au 1^{er} septembre 2021, seront entièrement détaillés dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2021.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette part variable 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 21 avril 2022.

3. Politique de Rémunération pour 2022

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2022 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 dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2021.

i. Président du Conseil d'administration, Ian Meakins

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, est inchangée pour l'exercice 2022, soit une rémunération fixe de 300 000 euros.

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

ii. Administrateurs

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2022.

iii. Directeur Général, Guillaume Texier

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général est maintenue à 800 000 euros et sa part variable annuelle cible à 120 % de sa part fixe en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

La part variable 2022 se décompose en 70 % d'objectifs financiers et en 30 % d'objectifs qualitatifs. 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 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 durable (25 %), la feuille de route stratégique (25 %), la transformation digitale (25 %) et la gestion des talents (25 %).

Ces objectifs feront l'objet d'une communication détaillée dans le Document d'enregistrement universel de Rexel de 2021.

Guillaume Texier	2022	Evolution	2021
Part fixe	800 000	0,0%	800 000
Part variable cible	960 000	0,0%	960 000
Total cible	1 760 000		1 760 000

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	70%	30%	(150%x70%)	(30%x100%)	135%	162%
800 000	120%	960 000	672 000	288 000	105%	30%	1 296 000	1 296 000

Les autres avantages sont reconduits (couverture santé / prévoyance, couverture perte d'emploi, 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 2022 sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 21 avril 2022.

Régime de retraite collectif à moyen terme

Il est rappelé que Guillaume Texier n'a pas bénéficié du dispositif collectif d'épargne moyen terme (article 82 du Code général des impôts) pour la période du 1er septembre 2021 au 31 décembre 2021.

Le Conseil d'administration a, sur recommandations du Comité des rémunérations, décidé que le dispositif collectif d'épargne moyen terme de l'article 82 du Code général des impôts serait applicable à compter du 1er janvier 2022, en simple application de la politique de rémunération applicable au Directeur Général.

Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant. Cette contribution est proportionnelle à la rémunération effectivement perçue et plafonnée. Son bénéficiaire est assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu. Elle est versée par Rexel sous deux formes : un support d'investissement moyen terme de type assurance-vie et une part monétaire. Cela permet 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.

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, compte tenu notamment des versements effectués par le bénéficiaire.

Les principales caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

OBJECTIF ET LIEN AVEC LA STRATEGIE	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 = 41 136 € en 2022), • 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).

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.

En application des recommandations visées à l'article 25.5 du Code Afep-Medef, les indemnités de départ et/ou compensatrice de non-concurrence seraient plafonnées à une somme ne pouvant excéder 18 mois de la rémunération mensuelle de référence du dirigeant concerné (rémunération 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).

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.

Avantages en nature

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