

Paris, le 24 février 2023

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 15 février 2023, a arrêté les décisions mentionnées ci-après concernant la rémunération des mandataires sociaux.

I. « Say on pay Ex post » (Directeur Général, Guillaume Texier)

Rémunération fixe et variable 2022

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2022 a arrêté la part variable 2022 du Directeur Général, Guillaume Texier, en tenant compte :

- d'une rémunération fixe brute de 800 000 €
- d'une rémunération variable cible 2022 fixée à 120 % de la rémunération fixe annuelle en cas d'atteinte de 100 % des objectifs financiers et individuels.

Les objectifs quantitatifs arrêtés au titre de 2022 étaient : la marge brute ajustée en volume (40 %), l'EBITA ajusté en volume (40 %) et le BFR opérationnel moyen en pourcentage des ventes (20 %). Ces objectifs étaient plafonnés à un maximum de 150 % si ceux-ci dépassaient 100 % des objectifs fixés.

Les objectifs qualitatifs arrêtés au titre de 2022 étaient la politique ESG (25 %), la feuille de route stratégique (25 %), la poursuite de la transformation digitale du Groupe (25 %) et la bonne gestion des talents (25 %). 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 127,00 %, soit un montant de 1 219 190 euros à verser au titre de 2022, dont les résultats sont détaillés ci-après :

Part fixe 2022	Part variable cible 2022 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2022 cible en €	Partie financière de la part variable cible	Partie individuelle de la part variable cible	Résultat 2022 part financière	Résultat 2022 part individuelle	Réalisation 2022 de la part financière	Réalisation 2022 de la part individuelle	Réalisation globale 2022 en pourcentage de la part variable cible	Montant dû en € au titre de la part variable 2022
A	B	(AxB)=C	D	E	F	G	(DxF)=H	(ExG)=I	(H+I)=J	(CxJ)
800 000	120%	960 000	70%	30%	142,32%	91,25%	99,62%	27,38%	127,00%	1 219 190

Résultats financiers	Poids	Atteinte (après pondération)
Marge brute ajustée en volume	40,00%	60,00%
EBITA Ajusté en volume	40,00%	60,00%
BFR opérationnel moyen	20,00%	22,32%
Résultat 2022 – part financière (F)		142,32%

Résultats individuels	Poids	Atteinte (après pondération)
Développement durable	25,00 %	95,00 %
Feuille de route stratégique	25,00 %	100,00 %
Transformation digitale	25,00 %	80,00 %
Gestion des talents	25,00 %	90,00 %
Résultat 2022 – part individuelle (G)		91,25 %

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 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de cette part variable 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 20 avril 2023.

Régime de retraite collectif à moyen terme

Au titre de l'exercice 2022, le montant de la contribution annuelle 2022 versée s'élève à 150 697 €.

Elle a été calculée sur la base de la rémunération de référence qui se compose de la rémunération fixe et variable effectivement versée au cours de l'exercice considéré.

Le montant de la rémunération variable est plafonné à 80 % de la rémunération fixe effectivement versée au titre de l'exercice précédent.

Avantages en nature

Les différents avantages en nature étaient les suivants :

- couverture santé/prévoyance ; bilan de santé ;
- couverture GSC (19 594 euros pour 2022) ;
- régime de retraite de base et complémentaire ;
- assistance fiscale et en matière de retraite ; et
- mise à disposition d'un véhicule de fonction (9 744 euros pour 2022).

II. « Say on pay Ex Ante » Politique de Rémunération pour 2023

Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 15 février 2023 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 2022.

A. Président du Conseil d'administration (Ian Meakins)

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, est inchangée pour l'exercice 2023, soit une rémunération fixe de 300 000 euros.

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

B. Administrateurs

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération des administrateurs est inchangée pour l'exercice 2023.

C. 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 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 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 : la politique ESG (25 %), la stratégie (25 %), le digital (25 %) et les talents (25 %).

Ces objectifs feront l'objet d'une communication détaillée dans le Document d'enregistrement universel de Rexel pour 2023.

Guillaume Texier	2023	Evolution	2022
Part fixe	800 000	0,00%	800 000
Part variable cible	960 000	0,00%	960 000
Total cible	1 760 000		1 760 000

Part fixe 2023	Part variable cible 2023 en pourcentage de la part fixe	Part variable 2023 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 maximale de la part cible en % de la part fixe
					150%	100%		
A	B	(AxB)=C	70%	30%	(150% \times 70%)	(30% \times 100%)	135,00%	162,00%
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, 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 2023 sera soumise au vote lors de l'Assemblée générale des actionnaires de Rexel du 20 avril 2023.

Régime de retraite collectif à moyen terme

Ce dispositif prévoit le versement d'une contribution annuelle au bénéfice du dirigeant, calculée sur la base de la rémunération de référence effectivement perçue au cours de l'exercice par le bénéficiaire et plafonnée dans la limite de 40 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Pour le calcul de la contribution au titre de l'exercice 2023, la base de la rémunération de référence permettant la détermination de la contribution annuelle se composera des éléments suivants :

- Rémunération de base versée au cours de l'exercice 2023 ; et
- Rémunération variable versée au cours de l'exercice 2023 (attribuée au titre de l'exercice 2022) dans la limite de 80 % de la rémunération fixe annuelle versée en 2022.

Cette rémunération de référence est donc variable par nature et corrélée aux performances du Groupe. La rémunération variable aura fait l'objet d'un vote au préalable par l'Assemblée Générale 2023.

Le montant de la contribution annuelle est assujéti à charges sociales et impôt sur le revenu.

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.

Les indemnités de départ et/ou compensatrice de non-concurrence seraient plafonnées, en conformité avec les recommandations visées à l'article 26.5 du Code Afep-Medef (qui plafonnent les indemnités à deux années de

rémunération, fixe et variable annuelle), 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 notamment la mise à disposition d'une voiture de fonction.