



Eléments de rémunération publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF

Décisions du Conseil d'Administration du 14 février 2024

1. Rémunération 2024 de Jean Mouton, Président du Conseil d'administration

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé de reconduire à l'identique au titre de l'année 2024 la rémunération fixe de Jean Mouton d'un montant de 320 000 euros, sans rémunération variable ni aucun autre avantage. Cette rémunération fixe avait été revue en 2022 après une période de 3 ans.

2. Rémunération variable 2023 de Christopher Guérin, Directeur Général

Conformément à la décision du Conseil d'Administration du 14 février 2023, la part variable de la rémunération 2023 de Christopher Guérin en tant que Directeur Général, pouvait varier entre 0% et 150% de la rémunération de base et était déterminée à hauteur de 60% en fonction de l'atteinte des objectifs collectifs et à hauteur de 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis.

Le Conseil d'Administration du 14 février 2024, statuant sur la détermination de la part variable de Christopher Guérin au titre de 2023, s'est prononcé comme suit :

- s'agissant de la part collective du variable, en stricte application du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2023 (ROCE pour 25%, EBITDA pour 50 % et NCF pour 25%).
 - Le Groupe a réalisé un ROCE de 2,8% à taux de change constant pour un objectif maximum de 19,5%. Le taux d'atteinte observé sur le ROCE est de 100% du maximum, ce qui reflète une réussite significative de cet indicateur par rapport au budget,
 - Le Groupe a réalisé un EBITDA de 689,2 millions d'euros à taux de change constant pour un objectif maximum de 640 millions d'euros. Le taux d'atteinte de l'EBITDA est de 100% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget,
 - Le Groupe a réalisé un NCF de 436,9 millions d'euros à taux de change constant pour un objectif maximum de 270 millions d'euros. Le taux d'atteinte du NCF est de 100% du maximum, cet indicateur ayant également été dépassé par rapport au budget.

Sur ces bases, le Conseil d'Administration a constaté que la part collective s'élevait à 675 000 euros (pour un maximum potentiel de 675 000 euros, soit 100 % de ce montant).

- s'agissant de la part relative aux objectifs individuels, ceux-ci sont précis, préétablis et leur réalisation a été appréciée sur l'année 2023. Après en avoir apprécié leur degré de réalisation, le Conseil d'Administration les a définis comme suit :
 - **25 % - Déploiement de la stratégie :**

Le taux de réalisation de l'objectif lié au « déploiement de la stratégie » s'élève à 74,4% du montant maximum.

Ce taux de réalisation repose sur un résultat net exceptionnel de 235 millions d'euros par rapport à un objectif de 200 millions d'euros pour 2023, la réalisation du plan d'expansion

de Halden dans les délais avec le démarrage de la première production dans la nouvelle extension, le lancement des CAPEX en France et au Maroc ont été lancés conformément au plan. Cependant, la rotation des actifs n'a pas été entièrement réalisée compte tenu de conditions de marché négatives.

○ **25 % - Efficacité opérationnelle :**

Le taux de réalisation de l'objectif « d'efficacité opérationnelle » s'élève à 79% du montant maximum.

Ce taux de réalisation repose sur le passage réussi à l'industrie 4.0, en avance de 8 sites par rapport au plan, d'importantes synergies sur l'EBITDA et la génération de flux de trésorerie grâce aux intégrations réussies de Centelsa et Reka, et l'approbation du projet Nexagreen par le Conseil. Generation & Transmission a dû faire face à des défis opérationnels au cours de l'année 2023.

○ **25 % - Culture et engagement**

Le taux de réalisation de l'objectif de « culture et engagement » s'élève à 87,9% du montant maximum.

Ce taux de réalisation repose sur un travail exceptionnel sur les fondements de la culture du nouveau modèle Nexans, la réalisation de la nouvelle organisation prête à être en mise en œuvre en 2024, la réalisation de la planification des effectifs de la population des Sales & Marketing définissant les compétences clés requises pour l'avenir, le renforcement des programmes de développement et du vivier de talents avec la finalisation du Graduate program pour les fonctions industrielles, du programme Emerging Leaders et la refonte du programme lié au Plant Manager Development.

○ **25 % - Déploiement de la politique ESG**

Le taux de réalisation de l'objectif de « déploiement de la politique ESG » s'élève à 80% du montant maximum.

Ce taux de réalisation repose sur la définition de la stratégie climatique sur 3 ans, le déploiement du cluster E3, la mise en œuvre réussie et l'adoption du modèle E3 renforçant le modèle de performance de Nexans et sa culture dans tous les pays. Le Groupe a progressé aussi bien en matière de sécurité, qu'en matière de parité Hommes / Femmes dont le taux s'est élevé à 27,6% en 2023 pour les fonctions cadres et managériales. Nexans continue de mener des actions pour améliorer la diversité globale du Groupe, pour les postes de direction, cadres, managériaux et industriels.

Sur ces bases, le Conseil d'Administration a constaté que la part individuelle s'élevait à 361 500 euros (pour un maximum potentiel de 450 000 euros, soit 80,3% de ce montant).

Le total de la part variable telle que déterminée par le Conseil au titre de 2023 s'élève donc à 1 036 500 euros, soit 92,1 % du maximal, étant précisé que le versement de la rémunération variable annuelle due à Christopher Guérin au titre de 2023 est conditionné à son approbation par l'Assemblée Générale ordinaire annuelle des actionnaires du 16 mai 2024.

3. Rémunération 2024 de Christopher Guérin, Directeur Général

La structure de la rémunération de Christopher Guérin en tant que Directeur Général avait été revue le 16 février 2021 et approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires le 12 mai 2021. Conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, la rémunération de Christopher Guérin est restée inchangée pendant une période de trois ans.

La politique de rémunération de Christopher Guérin pour l'exercice 2024 a été examinée par le Comité des Rémunérations au cours de quatre réunions entre juillet 2023 et février 2024, avant d'être proposée au Conseil d'Administration et approuvée.

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, lors de sa réunion

du 14 février 2024, a fixé la nouvelle politique de rémunération de Christopher Guérin applicable à partir de 2024. Celle-ci a été revue tant en termes de montant que de structure. Cette révision conduit à proposer une rémunération plus compétitive, plus équilibrée, et cohérente avec les performances et la stratégie du Groupe.

Le Conseil a constaté que la rémunération globale de Christopher Guérin, en 2023, était inférieure au premier quartile d'un panel de référence composé de 15 sociétés comparables en termes de secteur d'activité (Legrand, Prysmian, Rexel), de nature d'activités orientée projets (SPIE, Vallourec, Bureau Veritas, Technip Energies, Alstom) et de dimension similaire (BIC, Groupe SEB, Imerys, Arkema, Plastic Omnium, ISS, Valeo). Dans un souci de continuité de la politique de rémunération du Directeur Général, 11 sociétés du panel de référence 2021 constituent le panel de référence 2023.

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de rééquilibrer la pondération des rémunérations variables court-terme et long-terme du Directeur Général tout en garantissant un alignement avec les pratiques des entreprises du panel de référence.

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration a constaté que la rémunération fixe de Christopher Guérin en tant que Directeur Général était inférieure de 17 % au premier quartile du panel de référence défini ci-dessus. Lors de sa réunion du 16 février 2021, le Conseil d'Administration avait fixé la rémunération de Christopher Guérin à 93 % de la médiane du panel de référence. Compte tenu de la performance du Groupe sur les trois dernières années et de l'évolution du panel de référence 2021 dont la rémunération fixe médiane a augmenté de +15 %, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 14 février 2024, a décidé, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'aligner la rémunération de Christopher Guérin à la médiane du panel de référence, soit à 950 000 euros.

Au cours des trois dernières années, sous la direction de Christopher Guérin, le Groupe a fortement accéléré sa croissance en valeur par la transformation de son modèle opérationnel, le recentrage de ses métiers vers l'électrification durable tout en réduisant son impact environnemental.

Depuis 2021, la stratégie *Winds of change*, annoncée et portée par Christopher Guérin, a été déployée avec succès et continue de démontrer toute sa pertinence et son potentiel.

En recentrant le Groupe sur les métiers à forte valeur ajoutée de l'électrification durable, et en se focalisant sur ses clients stratégiques, le Groupe a su apporter des solutions innovantes et des technologies inédites pour répondre efficacement aux enjeux de la révolution électrique.

À fin 2023, Nexans bénéficie d'un carnet de commandes solide, en ligne avec sa stratégie d'électrification. Cela se traduit notamment par la signature de contrats records et inédits dans l'histoire de Nexans. Après le succès des projets DoWin 6 et l'attribution du projet BorWin 6 en 2022, le Groupe Nexans poursuit son partenariat de long terme avec l'opérateur TenneT et remporte en 2023 le plus important contrat de son histoire, d'un montant de 1,7 milliard d'euros, pour le raccordement de futurs parcs éoliens en mer du Nord. Le Groupe s'est également vu confier, pour un montant de 1,43 milliard d'euros, l'interconnexion des réseaux de Grèce, d'Israël et de Chypre pour le tronçon EuroAsia Interconnector, rebaptisé « Great Sea Interconnector ».

Le Groupe Nexans, sous la direction de Christopher Guérin, a poursuivi la simplification de son modèle pour en amplifier son impact et favoriser la croissance en valeur plutôt qu'en volume. Cela a permis et permet encore au Groupe d'améliorer significativement sa rentabilité tout en préservant l'environnement et en favorisant l'engagement des salariés :

- Depuis le 31 décembre 2020, Nexans a créé de la valeur de manière continue avec une croissance de son EBITDA de 92 %. Avec un EBITDA de 665 millions d'euros en 2023, la marge d'EBITDA a progressé de 4,1 points en trois ans, s'établissant à 10,2 % du chiffre d'affaires en 2023 (contre 6,1 % au 31 décembre 2020).
- Pour la seconde année consécutive, le retour sur capitaux employés (ROCE) s'élève à un plus haut historique à 20,7 % en 2023. Cela représente une hausse de 10,5 points par rapport au 31 décembre 2020.
- Le Groupe a généré des niveaux de trésorerie exceptionnels avec un taux de conversion de l'EBITDA en trésorerie de plus de 40 %. Celui-ci était supérieur à 50 % de l'EBITDA en 2023.

Ces résultats économiques et financiers sont le résultat d'une approche holistique intégrant l'environnement et l'engagement des salariés. Si le profit reste une source de revenus pour l'entreprise, il doit être utilisé à bon escient pour préserver la planète et offrir aux collaborateurs un cadre de travail et de vie épanouissant.

Le Groupe Nexans a su déployer un modèle opérationnel innovant porté par Christopher Guérin : le modèle E3 (Économie, Environnement, Engagement). Celui-ci permet désormais le pilotage de la performance de chaque unité du Groupe sur la base de trois critères : le retour sur capital investi, le retour sur carbone employé et le rendement de la compétence engagée.

Ainsi, en parallèle de sa forte performance économique et financière, Nexans affiche une réduction d'émissions de CO2 de 28,4 % par rapport à 2019, en avance par rapport à son engagement. De plus, les usines métallurgiques au Canada et en France ont reçu la labellisation Copper Mark™ pour une production responsable du cuivre.

Le Groupe bénéficie également d'un haut niveau d'engagement de ses collaborateurs, avec en 2022, un taux d'engagement de 77 %, lequel contribue chaque jour à porter et à traduire la vision d'entreprise en actions opérationnelles concrètes.

Enfin, au 31 décembre 2023, le cours de l'action Nexans s'élevait à 79,25 euros, contre 59,25 euros le 31 décembre 2020 soit une performance de +34 % sur la période.

La rémunération annuelle fixe ne sera revalorisée que sous réserve de l'approbation en 2024 par l'Assemblée Générale des actionnaires de la résolution portant sur la politique de rémunération du Directeur Général pour 2024.

Rémunération variable court-terme

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 14 février 2024, a fixé la structure et les objectifs de la rémunération variable court-terme de Christopher Guérin au titre de 2024. Le taux cible de rémunération variable annuelle représente 100 % de la rémunération fixe annuelle. Celle-ci peut évoluer en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'Administration entre 0 % et 150 % de la rémunération annuelle fixe.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 14 février 2024, a fixé la part des objectifs collectifs à hauteur de 65 % et la part des objectifs individuels à hauteur de 35 %. L'atteinte des objectifs collectifs et individuels est évaluée au regard d'objectifs annuels préétablis, exigeants et en ligne avec la stratégie du Groupe.

Les montants cibles des objectifs retenus sont ceux du budget 2024.

Les objectifs minimums et maximums sont définis en valeur absolue dans le cadre des tranches fixées pour chaque indicateurs et sont alignés avec le budget annuel fixé par le Conseil d'Administration.

Le seuil de déclenchement du paiement bonus ne pourra pas être inférieur à 90 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et de Revenu net ; et à 80 % du NCF. Le seuil limite de paiement de bonus, en cas de surperformance, ne pourra pas être supérieur à 110 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et du revenu net et à 120 % du NCF.

En dessous du seuil déclenchement, aucun bonus n'est versé, puis le bonus suit une interpolation linéaire de 0 % à 150 % du salaire de base entre les seuils minimums et maximums respectifs.

Critères	Pondérations	Minimum	Cible	Maximum
		0 % de la rémunération cible	100 % de la rémunération cible	150 % de la rémunération cible
Objectifs collectifs	65 %			
ROCE	25 %	90 %	100.0 %	110 %
EBITDA	40 %	90 %	100.0 %	110 %
Revenu Net	10 %	90 %	100.0 %	110 %
NFCF*	25 %	80 %	100.0 %	120 %
Objectifs individuels	35 %	80 % de la rémunération cible	100 % de la rémunération cible	150 % de la rémunération cible
Déploiement de la stratégie	30 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		
Efficacité opérationnelle	30 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		
Culture et engagement	20 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		
Déploiement de la politique ESG	20 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		

*Free Cash-Flow Normalisé qui correspond au Free Cash-Flow publié, retraité des dépenses d'investissement stratégiques, des produits de cession d'actifs corporels, de l'impact des fermetures d'activités significatives et d'un décaissement d'impôt calculé, pour les projets Haute Tension, sur la base d'une méthode d'avancement et non d'achèvement.

Les objectifs individuels pour 2024 et leur poids respectif sont les suivants :

1. 30% - Déploiement de la stratégie :

- Capital Markets Day 2025-2028, présentation des mouvements stratégiques, séminaire du Conseil d'Administration et communication interne et externe
- Sur le plan inorganique : poursuite de la rotation des actifs compte tenu du contexte économique

2. 30% - Efficacité opérationnelle :

- Déploiement de la stratégie industrielle du Groupe en amplifiant l'industrie 4.0
- Excellence de Generation & Transmission dans le déploiement du plan de transformation et l'exécution du carnet de commandes
- Intégrations des acquisitions

3. 20% - Structure, culture et engagement :

- Conception et mise en œuvre d'une nouvelle organisation (concentrée sur Distribution & Usages) pour accroître l'agilité de la prise de décision et responsabiliser les Business Units
- Déploiement et adoption de la nouvelle culture (modèles leadership et comportements associés) et réussite de l'intégration culturelle des acquisitions
- Incarnation du leadership E3 à tous les niveaux de l'organisation

4. 20% - Déploiement de la politique ESG :

- Sécurité : taux de fréquence des accidents du travail (FR1) ≤ 0.9 ,
- Leadership E3 : 15 % des sites compatibles E3, mise en place de la formation dédiée E3, Stratégie climatique alignée sur l'objectif
- Diversité : Augmentation de la proportion globale de femmes. 20 % pour les fonctions Senior Management, 18 % sur l'ensemble du Groupe

Rémunération variable long-terme

Lors de sa réunion du 14 février 2024, le Conseil d'administration a fixé la structure de la rémunération variable long-terme de Christopher Guérin pour 2024. Elle représentera un maximum de 150% de la rémunération fixe annuelle, en valeur IFRS, sous la forme d'attribution d'actions de performance. Le nombre maximum d'actions attribuées à Christopher Guérin ne pourra pas dépasser 12% de l'enveloppe totale d'actions de performance autorisée par l'Assemblée Générale du 11 mai 2023 dans sa 27ème résolution.

L'acquisition des actions de performance sera soumise à une condition de présence de 4 ans et à 3 conditions de performance évaluées sur une période de 3 ans.

- Une condition de performance externe (40% des actions attribuées) basée sur le Total Shareholder Return (TSR) de Nexans. Cette condition mesure la performance relative de l'action Nexans par rapport à un groupe de référence. Le TSR sera évalué sur une période de trois ans à compter de la date d'attribution.
- Une condition performance économique interne (40% des actions attribuées) basée sur l'EBITDA avec un niveau minimum de conversion en cash. Cette condition mesure la performance économique de Nexans tout en garantissant un engagement minimum de génération de trésorerie. La performance économique sera évaluée au 31 décembre 2026.
- Une condition performance ESG (20% des actions attribuées) basée sur la scorecard ESG de Nexans, laquelle mesure des objectifs quantitatifs long terme articulés autour de trois piliers : l'environnement, l'engagement et la gouvernance. Les objectifs ESG seront évalués au 31 décembre 2026.

4. Rémunération long terme du Directeur Général : acquisition d'actions sous le plan d'actions de performance n°20 du 17 mars 2020

Le Comité des Rémunérations a constaté la réalisation des conditions de performance à satisfaire pour l'acquisition définitive des actions attribuées à Christopher Guérin en tant que Directeur Général, au titre du plan de rémunération à long terme n°20 du 17 mars 2020.

L'acquisition définitive des actions de performance dans le cadre du plan n°20 du 17 mars 2020 était soumise aux conditions de performance suivantes.

En fonction du niveau de performance reconnu à la fin de la période d'acquisition, le nombre d'actions acquises pour le Directeur Général pouvait varier entre 0 et un maximum de 20 000 selon les barèmes suivants :

Pallier atteint par Nexans par rapport au TSR du panel	% d'actions attribuées définitivement acquises au titre de cette condition
1er ou 2ème rang	100%
3ème rang	90%
4ème rang	80%
5ème rang	60%
6ème rang	40%
7ème rang et en-dessous	0%

Niveau de Free Cash Flow à fin 2022	% d'actions attribuées définitivement acquises au titre de cette condition
≥ 215 M€	100%
≥ 205 M€ et < 215 M€	90%
≥ 195 M€ et < 205 M€	80%
≥ 185 M€ et < 195 M€	70%
≥ 175 M€ et < 185 M€	60%
≥ 165 M€ et < 175 M€	50%
< 165 M€	0%

Niveau de l'indice CSR atteint à fin 2022	% d'actions attribuées définitivement acquises au titre de cette condition
≥ 90%	100%
≥ 70% et < 90%	70%
< 70%	0%

La performance TSR de Nexans est classée seconde. Dans ces conditions, le niveau atteint est tel que 100% des actions attribuées au titre de cette condition sont définitivement acquises.

Concernant la condition de Free Cash Flow, le niveau atteint de 393 millions d'euros en 2022 est tel que 100% des actions attribuées sous cette condition sont définitivement acquises.

En 2022, Nexans a atteint 7 objectifs sur 10 en matière de RSE. Par conséquent, 70% des actions attribuées, liées à la condition de performance RSE, sont définitivement acquises.

Compte tenu du niveau de réalisation des conditions de performance ci-dessus, 94% des actions de performance attribuées seront définitivement acquises le 17 mars 2024.

Suite à la constatation par le Comité des Rémunérations de l'atteinte des conditions de performance, le Conseil d'Administration a constaté que le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin le 17 mars 2024 sera de 94% des actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance n°20 du 17 mars 2020. En conséquence, le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin sera de 18 800, représentant 94% du maximum.