

PRISE EN COMPTE DES RETOURS DES ACTIONNAIRES SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL

Suite à l'Assemblée Générale des Actionnaires 2020, et sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'administration a pris en compte plusieurs retours des actionnaires, et procédé aux modifications suivantes de la politique de rémunération du Directeur Général pour l'année 2021:

Élément de la rémunération 2021 du Directeur Général	Décision du Conseil d'administration	Commentaires du Conseil d'administration
Rémunération fixe	Augmentation de la rémunération de 600 000 euros à 750 000 euros	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En deçà du 1er quartile du panel de référence ✓ Le cours de l'action Nexans s'établit à 60 euros au 31 décembre 2020 contre 29,77 euros au jour de la nomination du Directeur Général ✓ La capitalisation boursière a pratiquement doublé pour atteindre 2,8 milliards d'euros à fin 2020 ✓ Free Cash Flow record s'élevant à plus de 1,8 milliard d'euros à fin 2020 ✓ Gestion et anticipation des vagues successives de la pandémie de Covid-19 ✓ Nouvelle perspective à long terme autour de l'Electrification, nouvelle raison d'être ("<i>Electrify the Future</i>"), une toute nouvelle ambition d'entreprise et nouvelles méthodologies en vue pour accélérer l'engagement de Nexans en matière de neutralité carbone
Rémunération variable	50% des critères individuels liés à la Responsabilité Sociétale et Environnementale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 15% des objectifs individuels auparavant (2020) ✓ Alignée avec la nouvelle perspective à long terme autour de l'Electrification, la nouvelle raison d'être ("<i>Electrify the Future</i>"), les nouvelles ambitions d'entreprise et les nouvelles méthodologies pour accélérer l'engagement de Nexans en matière de neutralité carbone
Plan de rémunération long terme	En cas de départ à la retraite, les actions de performance ne seront acquises qu'au <i>prorata temporis</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acquisition des actions de performance attribuées au Directeur Général au <i>prorata temporis</i> en cas de départ à la retraite
Indemnités de fin de mandat	Renforcement des critères de performance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taux d'atteinte global de réalisation des objectifs de la rémunération variable annuelle cible d'au moins 80% (contre 60% auparavant) en moyenne sur les 3 années précédant la date d'un départ contraint