



Eléments de rémunération publiés en application des recommandations du code de gouvernance d'entreprise AFEP-MEDEF

1) Information sur les conditions financières du départ de Christopher Guérin

À l'occasion du départ de Christopher Guérin de son poste de Directeur Général de Nexans, avec effet au 13 octobre 2025, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a arrêté le 12 octobre 2025 les conditions financières relatives à la cessation de ses fonctions, qui sont décrites ci-dessous.

Par ailleurs, la Société et Christopher Guérin se sont engagés à respecter les obligations habituelles et réciproques, notamment en matière de non-dénigrement, de confidentialité et de non-recrutement.

Rémunération fixe

Christopher Guérin percevra, au prorata temporis jusqu'au 13 octobre 2025, la partie fixe de sa rémunération annuelle, qui s'élève à 950 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle de Christopher Guérin pour la période du 1er janvier au 13 octobre 2025, soumise à des conditions de performance, sera déterminée au prorata de sa présence effective au cours de l'année 2025 et versée en 2026, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle des actionnaires de 2026.

La réalisation des objectifs de performance quantitatifs et qualitatifs liés à la rémunération variable annuelle pour 2025, tels que fixés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 18 février 2025, sera évaluée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, après la clôture des comptes 2025.

Rémunération long-terme non acquise

Compte tenu de sa contribution exceptionnelle à Nexans au cours de ses 7 années en tant que Directeur Général et dans le cadre d'une transition en douceur avec le nouveau Directeur général, le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et sous réserve de l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle de 2026, de permettre à Christopher Guérin de conserver le bénéfice des actions de performance qui lui ont été attribuées dans le cadre des plans annuels suivants, au prorata temporis sur les périodes d'acquisition respectives de ces plans :

- plan n° 22 du 17 mars 2022 (14 000 actions attribuées),
 - plan n° 23 du 16 mars 2023 (13 600 actions attribuées),
 - plan n° 24 du 20 mars 2024 (20 000 actions attribuées),
 - plan n° 25 du 21 mars 2025 (19 000 actions attribuées),
- et de lever la condition de présence attachée à ces actions.

Cela correspond à un maximum de 31 794 actions.

Le nombre définitif d'actions de performance pouvant être acquises par Christopher Guérin sera déterminé à l'issue des périodes d'acquisition respectives, sous réserve de la confirmation par le Conseil d'Administration des taux de réalisation des conditions de performance applicables. Une



telle décision reste, en tout état de cause, soumise au vote favorable des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle de 2026.

La condition de présence requise pendant la période d'acquisition de quatre ans liée aux 26 000 actions de performance attribuées à Christopher Guérin dans le cadre du « Plan stratégique d'intéressement à long terme » du 21 mars 2025 cessera d'être remplie à compter de la date de son départ. En conséquence, conformément à la politique de rémunération, qui exclut toute exception à la condition de présence, Christopher Guérin perdra ses droits au titre dudit plan.

Indemnité de départ

Conformément à la politique de rémunération pour 2025, Christopher Guérin a droit à une indemnité de départ, soumise à des conditions de performance, équivalente à deux ans de sa rémunération totale (fixe et variable).

Compte tenu du taux moyen de réalisation des objectifs pour la rémunération variable annuelle cible sur les années 2022, 2023 et 2024 (soit 139 %), les conditions de performance sont remplies.

Conformément à la politique de rémunération, Christopher Guérin percevra donc une indemnité de départ d'un montant brut de 2 725 197 euros, correspondant à deux ans de rémunération effective, déduction faite du montant de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous. Conformément à la politique de rémunération, le paiement interviendra dans un délai d'un mois.

Indemnité de non-concurrence

Conformément à la politique de rémunération pour 2025, le Conseil d'administration a décidé qu'il était dans l'intérêt de Nexans de faire respecter l'engagement de non-concurrence pris par Christopher Guérin, pour une période réduite à dix-huit mois à compter de la fin de son mandat social en tant que Directeur Général.

En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, et sous réserve du respect de cet engagement, Christopher Guérin percevra une indemnité, réduite prorata temporis conformément à la politique de rémunération, d'un montant égal à 1 425 006 euros, versée sous la forme de 18 mensualités égales et successives, calculées sur la base de neuf mois de rémunération totale (fixe et variable).

2) Rémunération de Julien Hueber en tant que directeur général à compter du 13 octobre 2025

A partir du 13 octobre 2025, Julien Hueber exerce les fonctions de Directeur Général conformément aux dispositions légales, réglementaires et statutaires en vigueur, ainsi qu'aux limites prévues par le règlement intérieur du Conseil d'Administration. Son contrat de travail prend fin le 12 octobre 2025.

Sa rémunération en tant que Directeur Général pour l'année 2025 sera la suivante :

Rémunération fixe annuelle

Julien Hueber percevra, au prorata temporis à compter du 13 octobre 2025, une rémunération annuelle fixe de 750 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable cible pour 2025 de Julien Hueber en tant que Directeur Général, calculée



au prorata temporis pour la période du 13 octobre 2025 au 31 décembre 2025, représentera 100% de sa rémunération fixe annuelle et variera, en fonction du niveau de réalisation des objectifs, entre 0% et 150% de sa rémunération fixe annuelle. La rémunération variable de Julien Hueber sera déterminée comme suit : 65% en fonction de la réalisation des objectifs collectifs et 35% en fonction de la réalisation des objectifs individuels. Ainsi, si les objectifs individuels et collectifs visés sont atteints, la rémunération variable en tant que Directeur Général pour 2025 représentera 100% de la rémunération fixe perçue en tant que Directeur Général prorata temporis à compter du 13 octobre pour l'année 2025.

La partie collective de la rémunération variable annuelle est composée de 5 critères : la croissance organique et le ROCE exprimés en pourcentage, l'EBITDA, le flux de trésorerie disponible et le résultat net exprimés en euros. Les objectifs minimaux et maximaux ont été définis par le Conseil d'Administration en valeur absolue dans des fourchettes prédéfinies pour chaque indicateur et alignés sur le budget annuel approuvé par le Conseil d'administration. Pour des raisons de confidentialité, les objectifs financiers annuels sont divulgués dans le cadre de la rémunération ex post.

Le seuil de déclenchement du paiement de bonus ne pourra pas être inférieur à 50% de l'objectif de croissance organique, à 90 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et de Résultat net ; et à 80% de l'objectif de Free Cash-Flow. Le seuil limite de paiement de bonus, en cas de surperformance, ne pourra pas être supérieur à 150% de l'objectif de croissance organique, à 110% des objectifs de ROCE, d'EBITDA et du Résultat net ; et à 120% de l'objectif de FCF. En dessous du seuil déclenchement, aucun bonus n'est versé, puis le bonus suit une interpolation linéaire de 0% à 150% de la rémunération fixe entre les seuils minimums et maximums respectifs.

Les objectifs et leur pondération respective pour 2025 sont les suivants :

Critères	Pondérations	Minimum	Cible	Maximum
Objectifs collectifs	65 %	0 % de la rémunération cible	100 % de la rémunération cible	150 % de la rémunération cible
Croissance organique (en %)	10 %	50 %	Budget	150 %
ROCE (en %)	20 %	90 %	Budget	110 %
EBITDA (en M€)	30 %	90 %	Budget	110 %
Résultat Net (en M€)	10 %	90 %	Budget	110 %
Free Cash Flow (en M€)	30 %	80 %	Budget	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	40 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		
Culture, engagement et déploiement de la politique ESG	30 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		

En cas de changement significatif dans la structure du Groupe, le Conseil d'administration peut décider d'ajuster ces critères en conséquence.

Les objectifs individuels de Julien Hueber en tant que Directeur Général et leur pondération respective, dont la réalisation sera évaluée sur la période allant du 13 octobre 2025 au 31 décembre 2025, sont les suivants :

Déploiement de la stratégie – 30%:

- Organique : poursuivre le déploiement du CMD 2025-2028 grâce au lancement de nouvelles offres et à une croissance supérieure à +3 % ;
- Inorganique : poursuivre la cession des activités non liées à l'électrification après approbation du Conseil d'administration : conclure une cession avant la fin de l'année ;
- Poursuivre l'analyse post-mortem nécessaire pour garantir la création de valeur ;

Efficacité opérationnelle – 40%:



- Succès de la nouvelle organisation grâce à la nouvelle équipe PWR-Transmission, synergies entre les divisions marché et les régions,
- Poursuite du déploiement de la stratégie industrielle du Groupe avec le renforcement de l'Industrie 4.0. Atteindre 85% des sites industriels,
- Exécution et performance qualité de PWR-Transmission. Assurer un carnet de commandes de 6 milliards d'euros et plus. Mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre 90% du budget afin de prévenir le risque de retards dans les projets
- Intégration des acquisitions : réaliser 20 millions d'euros de synergies avec LTC

Culture, engagement et déploiement de la politique ESG – 30%:

- **Culture et engagement**
 - Poursuite de la planification de la succession pour les postes clés du groupe
 - Poursuite du déploiement et de l'adoption de la nouvelle culture (modèle de leadership et les pratiques d'engagement associées)
 - Poursuite du déploiement du programme de développement du leadership E3
- **Déploiement de la politique ESG**
 - Sécurité : taux de fréquence sur le lieu de travail (FR1 : 0,9 à périmètre constant, en tenant compte de l'impact des fusions-acquisitions)
 - Leadership E3 : 20% des sites sont compatibles E3, nouvelle formation dédiée à l'E3 mise en place. Stratégie climatique alignée sur l'objectif
 - Diversité : 22% de femmes aux postes de direction et 18% pour l'ensemble des employés du Groupe (hors harnais)

Le paiement de la rémunération variable annuelle sera soumis à l'approbation, lors de l'Assemblée Générale des actionnaires de 2026, de la résolution relative à la rémunération totale et aux avantages en nature versés en 2026 ou accordés au Directeur Général pour 2025, conformément à l'article L.225-100 du Code de commerce.

Rémunération long terme

Julien Hueber bénéficiera, en tant que Directeur Général, de la politique de rémunération à long terme du Groupe, qui prend actuellement la forme d'attributions gratuites d'actions liées à la performance.

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer des actions de performance à Julien Hueber en tant que Directeur Général en 2025. Au moment de l'attribution des actions, le Conseil d'administration décidera du nombre d'actions, fixera les critères de performance et les conditions spécifiques encadrant l'acquisition des actions qui pourraient être ainsi attribuées, y compris la période de conservation.

Avantages liés à la fin du mandat

Conformément à l'article 25.6 du Code AFEP-MEDEF, le montant total des indemnités de départ et de non-concurrence de Julien Hueber ne peut excéder deux années de rémunération effective (fixe et variable).

Indemnité de fin de mandat

En tant que Directeur Général, Julien Hueber a droit à une indemnité de départ. L'indemnité de départ ne sera payable que (1) en cas de départ forcé lié à un changement de contrôle ou à un changement de stratégie, étant précisé que cette condition sera réputée remplie sauf décision contraire du Conseil d'administration, notamment en cas de faute grave, et (2) après que le Conseil d'administration aura constaté que les conditions de performance applicables ont été



remplies, soit au moment de la cessation ou du changement de fonctions du Directeur Général, soit après, conformément à l'article L.225-421 du Code de commerce.

Le versement de l'indemnité sera soumis à un taux global de réalisation des objectifs pour la rémunération variable annuelle cible d'au moins 80% en moyenne sur les trois années précédant la date du départ forcé. En cas de départ avant trois ans, le versement de l'indemnité de départ sera basé sur les années de performance effectives. Le Comité des Rémunérations déterminera le taux de réalisation des conditions de performance applicables et soumettra ses conclusions au Conseil d'administration pour décision.

L'indemnité sera égale à deux ans de sa rémunération totale (fixe et variable), soit 24 fois sa dernière rémunération mensuelle (partie fixe) avant le mois de son départ, plus un montant égal à sa dernière rémunération mensuelle de base (partie fixe) multipliée par son dernier taux de bonus nominal.

Le montant final à verser au titre de l'indemnité de fin de mandat sera payé en une seule fois dans un délai maximum d'un mois après que le Conseil d'administration ait évalué si les critères applicables ont été remplis. Conformément à la politique de rémunération des dirigeants fixée le 18 février 2025, l'indemnité de fin de mandat ne peut dépasser deux ans de rémunération réelle (fixe et variable).

Indemnité de non-concurrence

Julien Hueber s'engage à ne pas exercer d'activité susceptible de concurrencer directement ou indirectement l'une des activités de la Société pendant une période de deux ans à compter de la fin de son mandat de Directeur Général, quelle que soit la raison de la cessation de ses fonctions. En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, Julien Hueber percevra une indemnité égale à une année de rémunération totale (parties fixe et variable), soit 12 fois le montant de la dernière rémunération mensuelle (partie fixe) due au titre du mois précédant celui du départ, majorée d'un montant égal au produit du dernier taux de prime nominal appliqué à la dernière rémunération mensuelle (partie fixe), versée sous la forme de 24 mensualités égales et successives dues au cours du mois précédant celui du départ du salarié.

Le Conseil d'Administration peut exiger de Julien Hueber, en sa qualité de Directeur Général, qu'il respecte une obligation de non-concurrence pendant une période inférieure à deux ans. Dans ce cas, l'indemnité de non-concurrence serait réduite au prorata temporis.

Conformément à l'article 25.3 du Code AFEP-MEDEF, en cas de départ de Julien Hueber, le Conseil d'administration décidera de l'application ou non de la clause de non-concurrence conclue avec lui et sera en droit d'y renoncer (auquel cas aucune indemnité de non-concurrence ne sera due). En outre, conformément à l'article 25.4 du Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité de non-concurrence ne sera due si Julien Hueber prend sa retraite au moment de son départ du Groupe.

Régime de retraite complémentaire

Le Conseil d'administration confirme l'adhésion de Julien Hueber au plan de retraite à cotisations définies mis en place pour certains salariés et mandataires sociaux. Les montants annuels dus au titre de ce plan de retraite à cotisations définies sont pris en charge exclusivement par la Société et sont égaux à 20% de la rémunération de référence du Directeur Général, définie comme sa rémunération annuelle fixe et variable.

Régime d'assurance sociale et chômage

Julien Hueber bénéficie du régime de prévoyance (couvrant les prestations décès et invalidité ainsi que les frais médicaux) mis en place pour les salariés de la Société. Il bénéficie également d'une couverture perte d'emploi, souscrite auprès d'une compagnie d'assurance, qui lui garantit, en cas



de perte involontaire d'activité professionnelle, des indemnités journalières à hauteur de 55% de 1/365e des tranches A, B et C - ou équivalent - de son revenu professionnel de l'exercice fiscal précédant son départ, applicables pendant une période de 12 mois suivant la perte d'emploi.

Avantages en nature

En tant que Directeur Général, Julien Hueber bénéficie d'une voiture de fonction.

Le Directeur Général est remboursé de ses frais de mission et de représentation sur présentation des pièces justificatives.