



## Éléments publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF

---

### Décisions du Conseil d'Administration du 18 février 2026, du 2 mars 2026 et du 27 mars 2026

---

#### 1. Rémunération 2026 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 2026 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 2025 de Christopher Guérin, Directeur Général jusqu'au 12 octobre 2025

Lors de sa réunion du 21 mars 2025, le Conseil d'Administration a fixé la structure et les objectifs de la rémunération variable du Directeur Général pour l'exercice 2025. Le taux cible de la rémunération variable annuelle est resté inchangé. Il représentait 100 % de la rémunération fixe annuelle et peut varier de 0 % à 150 % de sa rémunération fixe en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'Administration.

Pour l'exercice 2025, le montant cible de la rémunération variable de Christopher Guérin s'élevait à 743 148 € pour la période du 1er janvier au 12 octobre 2025 (950 000 € sur une base annuelle) et pouvait varier de 0 % à 150 % de sa rémunération fixe annuelle, soit un maximum de 1 114 723 € sur la même période.

La rémunération variable annuelle reposait sur des objectifs collectifs à hauteur de 65 % de la rémunération fixe et sur des objectifs individuels à hauteur de 35%. L'atteinte des objectifs collectifs et individuels a été évaluée au regard d'objectifs annuels préétablis, exigeants et conformes à la stratégie du Groupe.

Les montants cibles des objectifs sont fixés en cohérence avec le budget et la guidance 2025. Les objectifs minimums et maximums sont définis par le Conseil d'Administration en valeur absolue dans le cadre de tranches préalablement établies pour chaque indicateur.

Le seuil de déclenchement du paiement de bonus ne pouvait pas être inférieur à 50 % de l'objectif de taux 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 pourrait pas être supérieur à 150 % de l'objectif de taux de croissance organique, à 110 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et du Résultat net ; et à 120 % de l'objectif de FCF.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, les objectifs collectifs pour 2025 ont été évalués à périmètre constant à partir du budget approuvé, incluant Lynxéo et Autoelectric.

Le niveau d'atteinte des objectifs collectifs est le suivant :

Résultats	%	0%	100%	150%	Résultats	Bonus% Vs cible	Bonus% Vs Max
Croissance organique (%)	10%	3%	5%	7%	6,9%	148,4%	99,0%
ROCE (%)	20%	18,7%	20,2%	21,7%	20,8%	120,4%	80,3%
EBITDA (M€)	30%	770 M€	810 M€	850 M€	885 M€	150,0%	100,0%
NFCF (M€)	30%	225 M€	255 M€	325 M€	348 M€	150,0%	100,0%
Revenu net (M€)	10%	311 M€	343 M€	375 M€	360 M€	126,2%	84,1%
<b>Total</b>						<b>141,5%</b>	<b>94,4%</b>

En application stricte du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2025 :

- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de croissance organique est de 148,4%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de ROCE est de 120,4%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif d'EBITDA est de 150,0%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de NFCF est de 150,0%, et
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de revenu net est de 126,2%.

Le taux global d'atteinte des objectifs collectifs liés à la performance financière du Groupe pour 2025, applicable à la détermination de la part variable de la rémunération de Christopher Guérin pour 2025, s'élève à 141,5% de la cible nominale.

Le Conseil d'Administration a constaté que la rémunération variable liée aux objectifs collectifs 2025 représente un montant de 683 703 euros, soit 94,4% du maximum.

Après en avoir examiné le degré de réalisation des objectifs individuels, le Conseil d'Administration les a appréciés comme suit :

- Le taux de réalisation de l'objectif lié au « **Déploiement de la stratégie** » s'élève à 100% d'atteinte des objectifs soit 66,7% du maximum. Sur le plan organique, les activités d'électrification ont enregistré une croissance supérieure à 8% sur l'ensemble de l'exercice, avec une accélération en fin d'année 2025, portée notamment par les énergies renouvelables et le solaire. De nouvelles offres dédiées aux centres de données ont été lancées au cours de la période. Sur le plan inorganique, la cession de Lynxéo a été finalisée avec succès en juin 2025. La cession d'Autoelectric était toujours en cours à la clôture de l'exercice.. Par ailleurs, Nexans a poursuivi l'exécution de sa stratégie de rotation de portefeuille avec les acquisitions de RCT Cables en Espagne et d'ElectroCables au Canada. L'analyse approfondie de la création de valeur n'a pas été pleinement réalisée.
- Le taux de réalisation de l'objectif « **Efficacité opérationnelle** » s'élève à 72,5% des objectifs soit 48,3% du maximum. La nouvelle organisation, articulée autour de la mise en place des Market Divisions Grid & Connect. Cette structure organisationnelle a nécessité des ajustements fin 2025, avec la suppression des Market divisions, afin de maximiser les synergies avec les régions et les Business Units. Le déploiement de l'Industrie 4.0 s'est déroulé conformément au plan. Le carnet de commandes de l'activité Pwr-Transmission a dépassé 7 milliards d'euros à la fin du quatrième trimestre 2025, traduisant une dynamique commerciale soutenue. Pwr-Transmission poursuit ses efforts visant à améliorer son efficacité opérationnelle afin de renforcer la création de valeur. Les synergies liées à l'acquisition de La Triveneta Cavi, notamment en matière d'achats et d'innovation, sont alignées avec la feuille de route prévoyant 20 millions d'euros de synergies à réaliser d'ici 2028. Le déploiement des leviers se poursuit.

- Le taux de réalisation des objectifs « **Culture, Engagement et Déploiement de la politique ESG** » s'élève à 52,2% du montant maximum.
  - o Le taux de réalisation de l'objectif de « **Culture et engagement** » s'élève à 93,3% du des objectifs soit 62,2% du maximum.  
Le plan de succession mis en place a permis la nomination de l'actuel Directeur Général dans le cadre d'une mobilité interne et le déploiement de la nouvelle organisation sans discontinuité critique.  
Un nouveau modèle de leadership a été présenté au Conseil d'Administration, sous la direction du nouveau Directeur Général, Julien Hueber, axé sur les valeurs de conformité et de transparence.  
La mise en œuvre des connecteurs E3 en Europe est désormais pleinement effective.
  - o Le taux de réalisation de l'objectif de « **Déploiement de la politique ESG** » s'élève à 63,3% du maximum soit 42,2% du maximum. En matière de sécurité, le taux FR1 s'est établi à 2,7 en 2025, contre 2,6 en 2024. Parallèlement, le nombre d'accidents graves a diminué de 40 %, traduisant la mise en œuvre de la nouvelle stratégie Sécurité, centrée sur l'identification et l'élimination des risques majeurs. Des nouveaux plans d'actions et initiatives ont été déployés afin de renforcer durablement la culture sécurité.  
En 2025, l'adoption du modèle opérationnel E3 a poursuivi sa progression. 23 % des sites de Nexans étaient conformes au modèle E3, représentant une amélioration de +27 %.  
La diversité au sein du Top Management atteint 23% fin 2025. La diversité globale reste stable par rapport à 2024. Dans le même temps, la diversité parmi les employés cadres continue sa progression, atteignant 29 % en 2025 contre 28,5 % en 2024.

Ainsi, le taux global d'atteinte des objectifs individuels applicable à la détermination de la part variable de la rémunération de Christopher Guérin s'élève à 82,5% des objectifs individuels soit 55% de leur atteinte maximale.

Sur cette base, le Conseil d'Administration a constaté que la part variable de la rémunération liée aux objectifs individuels s'élève à 214 584 euros, soit 55% du montant maximum.

Compte tenu du taux d'atteinte des objectifs collectifs et individuels, le montant de la rémunération variable pour 2025 s'élève à 898 287 euros reflétant un niveau d'atteinte des objectifs 120,9% correspondant à 80,6% du montant maximum. Le versement de la rémunération variable 2025 est soumis à l'approbation préalable de l'Assemblée Générale 2026, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce.

### **3. Rémunération long terme de Christopher Guérin en tant que Directeur Général : acquisition d'actions sous le plan d'actions de performance n°22 du 17 mars 2022**

Le Conseil d'Administration a pris acte des constatations faites par le Comité des Rémunérations sur la réalisation partielle des conditions de performance 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°22 du 17 mars 2022. 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 14 000 initialement attribuées.

Le Conseil d'Administration a pris acte des constatations faites par le Comité des Rémunérations sur la réalisation des conditions de performance comme suit :

- En ce qui concerne la condition TSR, la performance TSR de Nexans est classée 7ème. Le niveau atteint est tel qu'aucune action n'est définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition de Free Cash Flow, le niveau de 382 millions d'euros est tel que 100% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- En 2025, Nexans a atteint 9 des 16 objectifs RSE. En conséquence, aucune action n'est définitivement acquises au titre de cette condition.

En conséquence, le Conseil d'administration a constaté l'expiration de la période d'acquisition des actions de performance et des actions gratuites le 17 mars 2026, ainsi que la réalisation des conditions de performance pour 40 %, et a conféré tous pouvoirs au Directeur Général pour déterminer le nombre d'actions gratuites et d'actions de performance qui seront définitivement acquises aux bénéficiaires, après vérification de la condition de présence.

Le 12 octobre 2025, le Conseil d'Administration a décidé de lever prorata temporis la condition de présence pour les actions non acquises de Christopher Guerin. L'acquisition définitive sera soumise à la validation de l'Assemblée Générale du 21 mai 2026. Par conséquent, un maximum de 12 515 actions, sur les 14 000 initialement attribuées, pourra être maintenu. Compte tenu du niveau de réalisation des conditions de performance, 5 006 actions seraient acquises le 21 mai 2026.

#### 4. Rémunération variable 2025 de Julien Hueber, Directeur Général depuis le 13 octobre 2025

La part variable de la rémunération de Julien Hueber en tant que Directeur Général pour 2025 pouvait varier entre 0 % et 150 % de la part fixe de sa rémunération, dont 65 % sont déterminés sur la base de la réalisation d'objectifs collectifs et 35 % sur la base de la réalisation d'objectifs individuels. Lors de sa réunion du 12 octobre 2025, le Conseil d'Administration a approuvé une rémunération fixe de 750 000 euros sur une base annuelle. Pour la période du 13 octobre au 31 décembre 2025, la rémunération fixe de Julien Hueber en tant que Directeur Général s'élève à 163 306 euros.

Le Conseil d'Administration a fixé les objectifs financiers pour la partie collective et leur pondération relative comme suit : (1) Croissance organique 10 %, (2) ROCE : 20 %, (3) EBITDA : 30 %, (4) NCF : 30 % et (5) Résultat net : 10 %.

Le Conseil d'Administration a également fixé les objectifs individuels et leur pondération respective comme suit : Déploiement de la stratégie : 30 % ; (2) Efficacité opérationnelle : 30 % ; (3) Culture, engagement et déploiement de la politique ESG : 40 %.

Sur la base de la recommandation du Comité des Rémunérations et après avoir examiné le niveau de réalisation des objectifs, en particulier des objectifs individuels, le Conseil d'Administration a pris les décisions suivantes concernant la rémunération de Julien Hueber.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, les objectifs collectifs pour 2025 ont été évalués à périmètre constant par rapport au budget approuvé, incluant Lynxéo et Autoelectric.

Résultats	%	0%	100%	150%	Résultats	Bonus% Vs cible	Bonus% Vs Max
Croissance organique (%)	10%	3%	5%	7%	6,9%	148,4%	99,0%
ROCE (%)	20%	18,7%	20,2%	21,7%	20,8%	120,4%	80,3%
EBITDA (M€)	30%	770 M€	810 M€	850 M€	885 M€	150,0%	100,0%
NFCF (M€)	30%	225 M€	255 M€	325 M€	348 M€	150,0%	100,0%
Revenu net (M€)	10%	311 M€	343 M€	375 M€	360 M€	126,2%	84,1%
<b>Total</b>						<b>141,5%</b>	<b>94,4%</b>

En application stricte du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2025 :

- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de croissance organique est de 148,4%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de ROCE est de 120,4%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif d'EBITDA est de 150,0%,
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de NFCF est de 150,0%, et
- Le taux d'atteinte lié à l'objectif de revenu net est de 126,2%.

Le taux global de réalisation des objectifs collectifs liés à la performance financière du Groupe pour 2025, applicable à la détermination de la part variable de la rémunération de Julien Hueber pour 2025, s'élève à 141,5 % de la cible nominale.

Sur ces bases, le Conseil d'Administration a constaté que la part variable de la rémunération liée aux objectifs collectifs s'élève à 150 243 euros.

Pour la partie individuelle, sur recommandation du Comité des Rémunérations et après délibération, le Conseil fixe les taux de réalisation des objectifs individuels de Julien Hueber comme suit. Compte tenu de la courte période d'évaluation, du 13 octobre au 31 décembre 2025, et de la transformation culturelle engagée par Julien Hueber depuis sa nomination, le Conseil d'Administration évalue la réalisation des objectifs individuels à 100 %. Par conséquent, le bonus relatif aux objectifs individuels 2025 s'élèverait à 57 157 euros.

Compte tenu du taux de réalisation des objectifs collectifs et individuels, le montant de la rémunération variable pour 2025 s'élève à 207 400 euros, ce qui correspond à un niveau de réalisation des objectifs de 84,7 % du montant maximal et de 127,0 % de la rémunération fixe. Le versement de la rémunération variable 2025 est soumis à l'approbation préalable de l'Assemblée Générale 2026, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce.

#### **5. Rémunération long terme de Julien Hueber en tant que Directeur Général : acquisition d'actions sous le plan d'actions de performance n°22 du 17 mars 2022**

Le Conseil d'Administration du 17 mars 2022 a décidé d'attribuer 5 000 actions de performance à Julien Hueber en tant que salarié bénéficiaire.

Le Conseil d'Administration a pris acte des constatations faites par le Comité des Rémunérations sur la réalisation des conditions de performance comme suit :

- En ce qui concerne la condition TSR, la performance TSR de Nexans est classée 7ème. Le niveau atteint est tel qu'aucune action n'est définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition de Free Cash Flow, le niveau de 382 millions d'euros est tel que 100% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- En 2025, Nexans a atteint 9 des 16 objectifs RSE. En conséquence, aucune action n'est définitivement acquises au titre de cette condition.

En conséquence, le Conseil d'Administration a constaté l'expiration de la période d'acquisition des actions de performance et des actions gratuites le 17 mars 2026, ainsi que la réalisation des conditions de performance pour 40 %, et a conféré tous pouvoirs au Directeur Général pour déterminer le nombre d'actions gratuites et d'actions de performance qui seront définitivement acquises aux bénéficiaires, après vérification de la condition de présence.

En conséquence, le nombre d'actions attribuées qui seront acquises à Julien Hueber le 17 mars 2026 sera de 2 000.

#### **6. Rémunération 2026 de Julien Hueber, Directeur Général**

La rémunération de Julien Hueber en qualité de Directeur Général a été fixée le 12 octobre 2025 en cohérence avec la politique de rémunération des dirigeants mandataires et avec la politique de rémunération du Directeur Général 2025 approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 15 mai 2025.

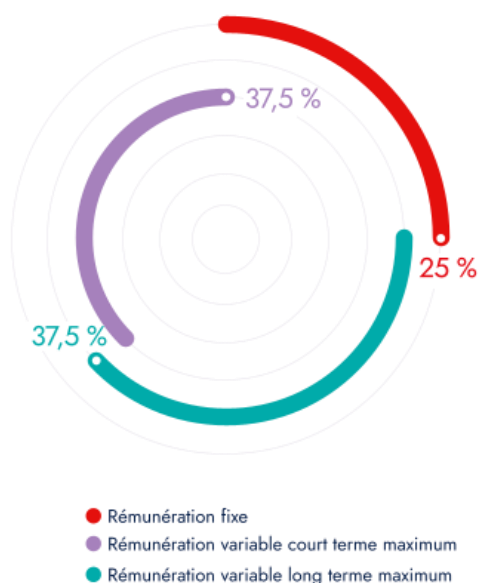
Pour déterminer cette politique de rémunération, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a utilisé une étude approfondie des pratiques de rémunérations des Sociétés du Next 20 et du panel de 15 Sociétés françaises et internationales comparables telles que décrites dans la politique de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux en section 4.6.2.3

La politique de rémunération est définie de manière à refléter l'expérience, les compétences, l'étendue et la complexité des responsabilités confiées aux dirigeants du Groupe.

- elle tient compte notamment du parcours professionnel de Julien Hueber, Directeur Général exécutif de PWR Grid & Connect Europe, représentant 2,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 23 sites industriels, et membre du Comité de Direction de Nexans depuis 2018. Julien Hueber justifie d'une expérience opérationnelle, managériale et internationale étendue avec notamment une connaissance approfondie de la région Asie-Pacifique ;
- la taille du Groupe et son évolution ;
- le positionnement de la structure de rémunération par rapport aux pratiques des Sociétés du Next 20 et du panel de comparaison ;
- la cohérence de la rémunération du Directeur Général avec celle des membres du Comité de Direction et plus généralement, les pratiques de rémunération au sein du Groupe ;
- la décision de Julien Hueber de démissionner de son contrat de travail avec la société Nexans France dès le début son mandat social conformément aux recommandations AFEP-MEDEF et aux meilleures pratiques de gouvernance.

### Structure de la rémunération réelle 2026 du Directeur Général, Julien Hueber

Compte tenu de ces critères et sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de maintenir, pour l'exercice 2026, une structure de rémunération garantissant l'équilibre des rémunérations variables court terme et long terme. La part des composantes fixes, variables court terme et long terme à leur maximum (hors rémunération exceptionnelle) dans la rémunération totale du Directeur Général est la suivante :



### Rémunération fixe

Lors de sa réunion du 18 février 2026, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération fixe de M. Julien Hueber pour l'exercice 2026 à 750 000 euros. Cette rémunération avait été initialement définie le 12 octobre 2025, à l'occasion de sa nomination en qualité de Directeur Général, et demeure inchangée pour l'année 2026. Conformément à la politique de rémunération, cette composante fixe n'est réexaminée qu'à intervalles triennaux.

## Rémunération variable

Lors de sa réunion du 27 mars 2026, le Conseil d'Administration a défini la structure et les objectifs de la rémunération variable annuelle de Julien Hueber pour l'exercice 2026. Le taux cible de cette rémunération reste inchangé et équivaut à 100 % de la rémunération fixe annuelle. Selon le degré de réalisation des objectifs exigeants fixés par le Conseil d'Administration, la rémunération variable peut varier de 0 % à 150 % de la rémunération fixe.

Elle se compose pour 65 % d'objectifs collectifs et pour 35 % d'objectifs individuels. Les montants cibles sont alignés sur le budget 2025 approuvé par le Conseil d'Administration. Chaque objectif est défini avec un seuil minimum et un plafond afin d'assurer une rémunération proportionnée à la performance

Pour l'exercice 2026, le Conseil d'Administration a décidé de maintenir les critères de performance définis en 2025, en cohérence avec la stratégie « Sparking Electrification » annoncée le 13 novembre 2024 visant à accélérer la croissance rentable du Groupe.

### OBJECTIFS COLLECTIFS

La part collective de la rémunération variable annuelle est constituée de cinq indicateurs : la Croissance Organique exprimée en taux de croissance, le ROCE, l'EBITDA, le Free Cash-Flow et le Résultat net exprimés en Euros.

Les objectifs minimums et maximums sont définis par le Conseil d'Administration en valeur absolue dans le cadre de tranches préalablement établies pour chaque indicateur, et sont alignés avec le budget annuel approuvé par le Conseil d'Administration. Les objectifs financiers sont communiqués dans le cadre de la publication de la rémunération ex-post pour des raisons de confidentialité.

Le seuil de déclenchement du paiement du bonus ne pourra pas être inférieur à 50 % de l'objectif de taux 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 plafond de bonus, en cas de surperformance, ne pourra pas être supérieur à 150 % de l'objectif de taux croissance organique, à 110 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et du Résultat net et à 120 % de l'objectif de Free Cash-Flow.

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
<b>Objectifs collectifs</b>	<b>65%</b>	<b>0% de la rémunération cible</b>	<b>100% de la rémunération cible</b>	<b>150% de la rémunération cible</b>
Croissance organique (en %)	10%	50%	Budget	150%
ROCE (en %)	20%	90%	Budget	110%
EBITDA (en millions d'euros)	30%	90%	Budget	110%
Free Cash Flow (en millions d'euros)	30%	80%	Budget	120%
Résultat Net (en millions d'euros)	10%	90%	Budget	110%
<b>Objectifs individuels</b>	<b>35%</b>	<b>80% de la rémunération cible</b>	<b>100% de la rémunération cible</b>	<b>150% de la rémunération cible</b>
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		

Figure 3: Structure de rémunération variable

En cas de changement de périmètre significatif, le Conseil pourrait décider de retraiter ces critères afin d'en tenir compte.

### OBJECTIFS INDIVIDUELS

Les objectifs individuels et leur poids respectif fixés pour l'exercice 2026 sont les suivants :

### **Déploiement de la stratégie - 30%**

- Mise en œuvre du plan stratégique présenté lors du Capital Markets Day 2025–2028, incluant le lancement de nouvelles offres et l'atteinte d'un objectif de croissance organique supérieur à 3 %.
- Accélération des ventes dans la nouvelle verticale Data Centers dans l'ensemble des régions, au travers d'une approche harmonisée couvrant à la fois l'offre et le positionnement commercial.
- Finalisation du désinvestissement d'AutoElectric et signature d'au moins une opération de croissance externe.

### **Efficacité opérationnelle - 40%**

- Déploiement réussi de la nouvelle organisation, démontrant son efficacité par le renforcement des synergies entre les régions.
- Mise en œuvre d'un plan de compétitivité intégrant la maîtrise des coûts fixes, la réduction des dépenses, l'optimisation des achats et le déploiement de solutions Shift AI.
- Maintien d'un niveau élevé d'exécution et de qualité dans l'activité Power Transmission, s'appuyant sur une approche structurée de gestion des risques afin d'assurer la continuité des opérations.
- Intégration des acquisitions permettant la réalisation des synergies attendues (RCT et Electro Cables) et mise en œuvre des investissements industriels stratégiques (CAPEX) conformément au plan établi.

### **Culture, engagement et déploiement de la politique ESG - 30%**

#### **Culture et engagement**

- Poursuite du déploiement des plans de succession pour l'ensemble de la population dirigeante et des postes critiques du Groupe.
- Poursuite du déploiement du modèle de leadership et de l'adoption de la nouvelle culture managériale, fondée sur la conformité, l'humilité, l'exemplarité, la transparence et le travail en équipe.
- Poursuite du déploiement du programme de leadership E3.

#### **Déploiement de la politique ESG**

- Sécurité : mise en œuvre du programme Sécurité 2026, avec le déploiement des Golden Rules à l'échelle du Groupe, en intégrant les impacts liés aux nouvelles acquisitions.
- E3 : poursuite du déploiement des sites certifiés E3 conformément au plan, et maintien d'une stratégie climat alignée avec les objectifs du Groupe.
- Diversité : renforcement de la diversité dans les fonctions managériales et industrielles, avec les objectifs suivants : 24% de femmes au sein de la population Topex et 30% des cadres (périmètre électrification)

Ces objectifs sont établis en fonction de la stratégie du Groupe, et arrêtés sur la base du budget prévisionnel tel qu'examiné par le Conseil d'Administration le 14 janvier 2026. Les objectifs collectifs et individuels ont été fixés par le Conseil d'Administration du 27 mars 2026.

La rémunération variable annuelle ne sera versée que sous réserve de l'approbation en 2027 par l'Assemblée Générale de la résolution portant sur la rémunération totale et les avantages de toutes natures versés et attribuée au cours de l'exercice 2026 au Directeur Général conformément à l'article L.22-10-34 du Code de commerce.

## Rémunération long-terme en titres

Le montant maximum de la rémunération long terme, exprimé sous la forme de valorisation des attributions d'actions, reste inchangé à 150% de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 27 mars 2026, a fixé les conditions de performance du plan long terme en titres.

- 40 % des actions de performance attribuées en 2026 sont soumises à une condition de performance boursière, mesurée par le TSR (Total Shareholder Return) relatif de Nexans. Cette performance TSR sera évaluée par comparaison, d'une part, à un panel de neuf sociétés et, d'autre part, à l'Eurostoxx 600 Industrial Goods & Services. La performance combinée est pondérée à hauteur de 30 % par rapport au panel (TSR-Panel) et à hauteur de 70 % par rapport à l'indice (TSR-Indice). Aucun titre ne pourra être attribué si la performance TSR est inférieure à la médiane du panel et à celle de l'indice. Pour la période considérée, le TSR correspond à la croissance du cours de l'action augmentée du dividende par action. La croissance du cours de l'action est appréciée en considérant la moyenne des cours d'ouverture et des valeurs de l'indice des 3 mois précédant l'attribution et la moyenne des TSR des 3 mois précédant la fin de la période d'appréciation de la performance ;
- 40 % des actions de performance attribuées en 2026 seront soumises à une condition de performance économique consistant à mesurer à fin 2028, Critère financier mesuré au 31 décembre 2028. En cas de changement de périmètre significatif, le Conseil pourrait décider de retraiter la marge opérationnelle et les capitaux employés afin de tenir compte de l'impact de ce changement ;
- 20 % des actions de performance attribuées en 2026 sont également soumises à une condition de performance liée aux ambitions RSE du Groupe mesurée au 31 décembre 2028 conformément à la feuille de route 2025-2028 du Groupe.

### 7. Attribution d'actions de performance au Directeur Général le 27 mars 2026

Conformément à la politique de rémunération long-terme du Groupe et aux autorisations données par les 24ème et 25ème résolutions de l'Assemblée Générale annuelle du 15 mai 2025, le Conseil d'Administration réuni le 27 mars 2026 a adopté un plan de rémunération long-terme n°26 sous la forme d'un plan d'attribution d'actions de performance et d'actions gratuites destinées aux principaux cadres managers du Groupe.

Les principales caractéristiques de ce plan ont été présentées aux actionnaires dans l'avis de convocation à l'Assemblée Générale du 15 mai 2025, dans les limites de 330 000 actions de performance destinées aux dirigeants mandataires sociaux et principaux managers du Groupe, et 50 000 actions gratuites destinées aux haut-potentiels et experts clés, et seront détaillées dans l'avis de convocation à l'Assemblée Générale du 21 mai 2026, en particulier s'agissant du périmètre, des règles d'attribution et des conditions de performance à satisfaire en vue de l'acquisition définitive des actions de performance.

Sur le fondement de la décision de l'Assemblée du 15 mai 2025, le Conseil a en particulier décidé d'attribuer au Directeur Général 12 900 actions de performance (représentant moins de 4% de l'enveloppe d'attribution totale maximum autorisée par l'Assemblée) dont l'acquisition définitive est conditionnée par l'atteinte de trois conditions de performance.

Les conditions de performance pour tous les bénéficiaires d'actions de performance, dont le Directeur Général, sont les suivantes :

- 40 % des actions de performance attribuées en 2026 sont soumises à une condition de performance boursière, mesurée par le TSR (Total Shareholder Return) relatif de Nexans. Cette performance TSR sera évaluée par comparaison, d'une part, à un panel de neuf sociétés et, d'autre part, à l'Eurostoxx 600 Industrial Goods & Services. La performance combinée est pondérée à hauteur de 30 % par rapport au panel (TSR-Panel) et à hauteur de 70 % par rapport à l'indice (TSR-Indice). Aucun titre ne pourra être attribué si la performance TSR est inférieure à la médiane du panel et à celle de l'indice. Pour la période considérée, le TSR correspond à la

croissance du cours de l'action augmentée du dividende par action. La croissance du cours de l'action est appréciée en considérant la moyenne des cours d'ouverture et des valeurs de l'indice des 3 mois précédant l'attribution et la moyenne des TSR des 3 mois précédant la fin de la période d'appréciation de la performance ;

Performance atteinte par Nexans par rapport au TSR du panel	% d'actions acquises pour 30% de la condition de performance boursière
1er rang	100%
2ème rang	90%
3ème rang	80%
4ème rang	70%
5ème rang	60%
En-dessous du 5ème rang	0%

Performance atteinte par Nexans par rapport au TSR-indice	% d'actions acquises pour 70% de la condition de performance boursière
≥ 140%	100%
≥ 130%	90%
≥ 120%	80%
≥ 110%	70%
≥ 100%	60%
< 100%	0%

- 40 % des actions de performance attribuées en 2026 seront soumises à une condition de performance économique consistant à mesurer à fin 2028, Critère financier mesuré au 31 décembre 2028. En cas de changement de périmètre significatif, le Conseil pourrait décider de retraiter la marge opérationnelle et les capitaux employés afin de tenir compte de l'impact de ce changement. La condition économique est basée sur l'atteinte d'une marge d'EBITDA de 13,5%, telle que publiée dans les états financiers au 31 décembre 2028.

Taux d'atteinte	Acquisition
13,50%	100 %
13,20%	90%
12,90%	80%
12,60%	70%
12,30%	60%
12,00%	50%

L'acquisition des droits liés à cette condition est soumise à un seuil minimal de conversion en trésorerie de 40 %. Si ce seuil n'est pas atteint, aucun droit n'est acquis au titre de cette condition.

Afin de renforcer l'alignement sur la stratégie de croissance rentable du Groupe et d'inciter les bénéficiaires à accélérer la croissance, l'acquisition des droits liés à la marge EBITDA serait accélérée à 125 % si la marge EBITDA est pleinement atteinte (13,5 %) et si la croissance des ventes dans le domaine de l'électrification atteint au moins +5 % (TCAC), soit la fourchette haute de l'engagement du Groupe dans le cadre de sa stratégie de croissance des activités d'électrification. .

L'acquisition maximale au titre de la condition économique est plafonnée à 125 %, ce qui représente jusqu'à 50 % du nombre total d'actions attribuées.

- 20 % des actions de performance attribuées en 2026 sont également soumises à une condition de performance liée aux ambitions RSE du Groupe mesurée au 31 décembre 2028 conformément à la feuille de route 2025-2028 du Groupe.

		Objectifs 2028 (LTI 2026)
<b>ENVIRONNEMENT</b>		
<b>Décarbonation</b>	Réduction des émissions de gaz à effets de serre (respectivement scopes « 1 et 2 » et « 3 » global)	42% 29.6%
<b>Economie circulaire</b>	Contenu de cuivre recyclé	25.0%
<b>Transition énergétique</b>	% de ventes couvertes par un PEP (Profil Environnemental Produit)	55.0%

<b>ENGAGEMENT</b>		
<b>Sécurité</b>	Taux de fréquence des accidents declares (LTI/MTI)	<6,0
<b>Engagement des salariés</b>	Proportion de femmes cadres	30,0%
	Taux d'engagement des salariés	78,0%

<b>ECOSYSTEMES</b>		
<b>Ethique des affaires</b>	Proportion d'employés ayant suivi le programme de formation à la conformité	100.0%
<b>Risques CSR sur la chaîne de valeur</b>	Risque ESG net fournisseurs	1.0

Le nombre d'actions définitivement acquises sera déterminé au vu de l'échelle suivante :

Moyenne d'atteinte des objectifs	Pourcentage d'actions acquises au titre de cette condition
100%	100 %
70% - 100%	Interpolation linéaire entre 70% et 100%
Inférieure à 70%	0%

100% des actions attribuées soumises à la condition de performance RSE seront acquises si l'ensemble des objectifs RSE est atteint à 100%, avec un niveau moyen minimum d'atteinte à 70%, et suivra une progression linéaire entre 70% et 100%. Si l'atteinte d'un objectif est de plus de 100%, l'objectif sera considéré comme atteint à 100%. Chacun des critères constituant la Condition de Performance RSE est retenu pour le même poids dans le niveau de l'Index RSE atteint au terme de la période de performance applicable.

En fonction des niveaux de performance qui seront constatés à l'issue de la période d'acquisition expirant le 27 mars 2029, le nombre d'actions qui seront définitivement acquises par le Directeur Général pourra varier entre 0 et au plus 12 900 actions attribuées initialement.

Pour 2026, les attributions destinées au Directeur Général sont plafonnées par la résolution adoptée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 15 mai 2025 au maximum à 12 % de l'enveloppe d'attribution totale du plan d'actions de performance, soit 39 600 actions, correspondant à environ 0,03 % du capital social au 31 décembre 2025 (composé de 43 744 779 actions).

Conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, Julien Hueber, en qualité de Directeur Général, doit conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions, 25 % des actions de performance définitivement acquises avec un minimum de 15 000 actions tel que fixé par le Conseil d'Administration.

L'attribution au dirigeant mandataire social est conforme au Code AFEP-MEDEF et aux caractéristiques décrites dans la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (publiée sur le site [www.nexans.com](http://www.nexans.com)), en particulier :

Conditions de performance	L'acquisition définitive des actions de performance est soumise à la constatation par le Comité des Rémunérations de la satisfaction des conditions de performance.
Obligation de conservation	Le Directeur Général devra conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 25% des actions de performance acquises de manière définitive, acquises avec un minimum de 15 000 actions tel que fixé par le Conseil d'Administration, sous réserve d'une décision contraire du Conseil au regard de sa situation et en particulier au vu de l'objectif de conservation d'un nombre croissant de titres ainsi acquis.
Prohibition des instruments de couverture	Les actions de performance attribuées au Directeur Général ainsi qu'aux autres membres du Comité Exécutif ne peuvent pas faire l'objet de couverture jusqu'à la fin de la période d'acquisition fixée par le Conseil d'Administration.
Périodes recommandées d'abstention	Procédure Groupe « Délit d'initié ».