



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

Décisions du Conseil du 16 février 2021

1. Rémunération 2021 de Jean Mouton, Président du Conseil d'administration

Sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise, le Conseil a décidé de reconduire à l'identique au titre de l'année 2021 la rémunération fixe de Jean Mouton d'un montant de 250 000 euros, sans rémunération variable ni aucun autre avantage.

2. Rémunération variable 2020 de Christopher Guérin, Directeur Général

Conformément aux décisions du Conseil du 27 janvier et du 28 juillet 2020, la part variable de la rémunération 2020 de Christopher Guérin en tant que Directeur Général, pouvait varier entre 0% et 150% de la rémunération de base 2020 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 16 février 2021, statuant sur la détermination de la part variable de Christopher Guérin au titre de 2020, s'est prononcé comme suit :

- s'agissant de la part collective du variable, en stricte application du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2020 (ROCE pour 25%, EBITDA pour 50 % et OFCF pour 25%).
 - 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 révisé approuvé par le Conseil d'Administration en juillet 2020,
 - Le taux de réussite de l'EBITDA est de 93,3% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget révisé de 2020,
 - Le taux de réussite de l'OCF est de 100% du maximum, cet indicateur ayant également été dépassé par rapport au budget révisé de 2020.

Sur ces bases, le Conseil d'administration a constaté que la part collective s'élevait à 522 360 euros (pour un maximum potentiel de 540 000 euros, soit 96,7% de ce montant).

- s'agissant de la part relative aux objectifs individuels, ceux-ci sont précis et préétablis et leur réalisation a été appréciée sur l'année 2020. Après en avoir apprécié leur degré de réalisation, le Conseil d'administration les a définis comme suit :
 - Le taux de réussite de « Ancrer les changements de la transformation en interne, atteindre les objectifs du plan de transformation (y compris la haute tension terrestre), et atteindre un objectif de revenu net de 80 millions d'euros ajusté de l'impact de l'exposition CORE et des résultats des opérations de change. En dessous de 40 millions d'euros, la réalisation sera de 0 » est de 100% du montant maximum. Le revenu net pour 2020 (ajusté de l'exposition CORE et des résultats des opérations de change) est de 59 M€ malgré l'effet Covid.
S'agissant de la transformation interne, SHIFT a été lancé en 2020 principalement dans la zone Europe, en Australie et en Nouvelle-Zélande. La transformation SHIFT a été repensée pour sauvegarder la liquidité de Nexans (avec un résultat supérieur aux attentes avec une génération de 200 millions d'euros de Free Cash Flow pour le premier semestre). La gestion de la crise de Covid était en place la première

semaine de mars et a obligé Nexans à repenser tout le modèle de gestion de la trésorerie.

- Le taux de réalisation du « Déploiement et de la supervision de projets visant à améliorer l'efficacité opérationnelle et suivi et contrôle des coûts y afférents (tous les chantiers de travail et projet de déploiement de l'investissement à Charleston) » est de 100% du montant maximum. Le Conseil a noté que des projets "Game Changers" ont été lancés et mis en œuvre (Brésil, Suisse, et fermeture de Chester aux États-Unis). Un suivi bimestriel du déploiement de Charleston Capex (suivi et mise en œuvre très complexes en raison de Covid) a été mis en place. Un programme renforcé de réduction des coûts fixes en raison de l'impact de COVID a été lancé en avril (dépenses indirectes).
- Le taux de réussite de la " Mise à jour du plan stratégique au-delà de 2021, pour préparer la prochaine séquence à présenter au marché lors d'une journée des investisseurs qui se tiendra au troisième trimestre 2020 " est de 100% du montant maximum. En raison de la crise COVID, l'Investor Day a été reporté en février 2021 ; cependant, un événement ESG a été organisé et 35 investisseurs ont été interrogés dans le cadre d'une enquête de perception en 2020 et grâce à la revalorisation de Nexans, la société a augmenté sa capitalisation boursière. Le séminaire stratégique virtuel du Conseil d'administration a validé les décisions stratégiques structurelles et la prochaine Equity Story sera présentée au marché le 17 février 2021.
- Le taux de réussite du " Déploiement de la RSE, poursuite du déploiement de la scorecard RSE " est de 100% du montant maximum étant donné que la nouvelle scorecard ESG a été lancée et communiquée à l'occasion d'un événement dédié le 18 novembre 2021 et diffusée sur internet. Nexans a intégré le Club RE100.
- Le taux de réussite de l'objectif "Finaliser l'évaluation les dirigeants des Business Units et préparer le développement en conséquence. Renforcer le plan de succession pour les cadres dirigeants. Définir une nouvelle définition de mission, une nouvelle culture et de nouvelles valeurs pour le groupe" est de 100% du montant maximum. 16 responsables de business units ont été évalués et 9 successeurs potentiels ont été trouvés. Sur la base des résultats, des actions spécifiques telles que la formation, la rotation des postes ou des projets spéciaux ont été conçus et mis en œuvre. L'objectif et la mission ont été définis et communiqués en novembre 2020 et les valeurs seront divulguées en février 2021.

Sur ces bases, le Conseil d'administration a constaté que la part individuelle s'élevait à 360 000 euros (pour un maximum potentiel de 360 000 euros, soit 100% de ce montant).

Le total de la part variable telle que déterminée par le Conseil au titre de 2020 s'élève donc à 882,360 euros, soit 98,04% du maximal, étant précisé que le versement de la rémunération variable annuelle due à Christopher Guérin au titre de 2020 est conditionné à son approbation par l'Assemblée Générale ordinaire annuelle des actionnaires du 12 mai 2021.

3. Rémunération 2021 de Christopher Guérin, Directeur Général

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé d'augmenter la rémunération fixe du Directeur Général au titre de l'année 2021 de 600 000 euros à 750 000 euros. Cette rémunération fixe a été revue après une période de 3 ans.

Le Conseil a constaté que la rémunération fixe du Directeur Général était inférieure au premier quartile d'un panel de référence composé des 13 sociétés suivantes : Alstom, Arkema, Bic, Groupe Seb, Imerys, Ingenico, Legrand, Plastic Omnium, Rexel, Somfy, Spie, Valeo, Vallourec.

Au cours des trois dernières années, sous la direction de Christopher Guerin, d'importants accords-cadres ont été signés, comme le contrat exclusif conclu avec Orsted aux États-Unis pour la fourniture de câbles éoliens offshore pour la période 2021 à 2027 (plus d'un milliard d'euros de valeur contractuelle). Tant le carnet de commandes que le chiffre d'affaires provenant des clients stratégiques ont augmenté régulièrement, tandis que l'exposition globale aux risques s'est atténuée.

En dépit du déclenchement de la pandémie, le flux de trésorerie disponible en 2020 a atteint un record depuis la création de Nexans en 2001, et s'élève aujourd'hui à plus de 1,8 milliard d'euros. Au cours du premier trimestre 2020, le Groupe a anticipé les vagues de pandémie en déployant rapidement une série d'initiatives, notamment en assurant la disponibilité rapide des équipements de protection des employés, en sécurisant les approvisionnements des clients et en préservant les liquidités.

Le déploiement de SHIFT, une méthode de redressement de la gestion des activités conçue par Christopher Guérin, a permis le redressement d'environ 98 % des activités les moins performantes du groupe en moins de 2 ans. Malgré la gravité de la pandémie de COVID, Christopher Guérin a pris des décisions audacieuses pour accélérer la transformation du groupe en apportant une nouvelle perspective à long terme autour de l'électrification, une nouvelle raison d'être (Electrify the Future), une toute nouvelle ambition d'entreprise, et en introduisant de nouvelles méthodologies pour accélérer l'engagement de Nexans en matière de neutralité carbone.

Enfin, au 31 décembre 2020, le cours de l'action Nexans s'élève à 60 euros, contre 29,77 euros le jour de sa nomination. La capitalisation boursière a pratiquement doublé pour atteindre 2,8 milliards d'euros à la fin de 2020.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'administration a décidé d'augmenter sa rémunération fixe à 94% de la médiane du panel, soit 750 000 euros, la médiane étant à 800 000 euros.

Pour 2021, le taux cible de rémunération variable annuelle de Christopher Guérin représentera 100% de sa rémunération fixe annuelle et sera déterminée à hauteur de 60% en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et à hauteur de 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis. La rémunération variable 2021 de Christopher Guérin pourra varier en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'administration, entre 0% et 150% de sa rémunération annuelle fixe.

Le Conseil d'Administration a décidé de fixer les objectifs financiers de la part collective ainsi que leur poids relatif comme suit : (1) retour sur capitaux employés (ROCE) : 25%, (2) EBITDA : 50% et (3) Operating Free Cash Flow : 25%.

Les montants cibles des objectifs retenus sont ceux du budget 2021.

Le Conseil d'Administration a également décidé de fixer les objectifs individuels ainsi que leur poids relatif comme suit :

1. 25% - Mise en œuvre du nouveau chapitre stratégique, présenté au Capital Market Day du 17 février 2021 ; Premières impulsions du recentrage des activités vers l'électrification ; Lancement du programme de transformation Shift PRIME, d'innovation AMPLIFY et du programme de partenariats associés ; Mise en œuvre de la communication financière associée ; Atteindre un résultat net 2021 de 85 M€.
2. 25% - Déploiement et supervision de projets visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, suivi et contrôle des coûts y afférents (refonte de la stratégie industrielle au regard du nouveau chapitre stratégique, lancement du programme Industry 4.0, refonte de l'organisation IT).
3. 25% - Déploiement de la nouvelle raison d'être du Groupe (Electrify the future), mise en place des nouvelles valeurs et des nouveaux comportements /rôle modèle. Gestion stratégique des talents, et de la politique de diversité.
4. 25% - Déploiement de la RSE, poursuite du déploiement de la scorecard RSE. Mise en œuvre de la communication extra-financière associée.