



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

Décisions du Conseil du 14 février 2023

1. Rémunération variable 2022 de Christopher Guérin, Directeur Général

Conformément à la décision du Conseil du 15 février 2022, la part variable de la rémunération 2022 de Christopher Guérin en tant que Directeur Général, pouvait varier entre 0% et 150% de la rémunération de base 2022 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 2023, statuant sur la détermination de la part variable de Christopher Guérin au titre de 2022, s'est prononcé comme suit :

- s'agissant de la part collective du variable, en stricte application du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2022 (ROCE pour 25%, EBITDA pour 50 % et NCF 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,
 - Le taux de réussite de l'EBITDA est de 100% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget,
 - Le taux de réussite 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 et préétablis et leur réalisation a été appréciée sur l'année 2022. 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 85% du montant maximum.
La Société a réalisé un résultat net exceptionnel de 247 millions d'euros pour un objectif 2022 de 190 millions d'euros. Les CAPEX de SLS ont été déployés avec succès. Le centre Ampacity a été inauguré conformément au plan stratégique innovation. L'organisation R&D et la transformation des ventes et du marketing ont été mises en place et opérationnelles en 2022. Bien que la rotation des actifs n'aient pas été finalisée, le Groupe a montré sa capacité à adapter la stratégie au contexte et aux opportunités.
 - **25% - Efficacité opérationnelle :**

Le taux de réalisation de l'objectif « d'efficacité opérationnelle » s'élève à 93,3% du montant maximum.

Ce taux de réalisation repose sur l'intégration réussie de Centelsa, sur le travail effectué sur les écosystèmes de la chaîne de valeur et à l'inauguration du centre Ampacity mentionnée.

- **25% - Culture et engagement**

Le taux de réalisation de l'objectif de « culture et engagement » s'élève à 95,0% du montant maximum.

Les valeurs du Groupe, Pioneers, Dedicated et United ont été déployées à l'ensemble du Groupe avec un haut niveau d'adoption. Les transformations des organisations Sales & Marketing, Innovation Services & Growth et IT ont été mises en œuvre. Le plan de succession du Comité Exécutif et les plans de développement individuel respectifs sont définis.

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

Le taux de réalisation de l'objectif de « déploiement de la politique ESG » s'élève à 87,5% du montant maximum.

La Scorecard ESG a été déployée avec succès ainsi que le modèle de performance E3. La parité Femmes / Hommes continue de progresser au sein de Nexans, atteignant 26,6% des postes classés, contre 25,6% l'année dernière, ce qui est une grande réussite. En 2022, la Société a également mis l'accent sur la finalisation de deux programmes clés, le « women leadership program » et l'« emerging leaders program ».

Sur ces bases, le Conseil d'administration a constaté que la part individuelle s'élevait à 405 900 euros (pour un maximum potentiel de 450 000 euros, soit 90,2% de ce montant).

Le total de la part variable telle que déterminée par le Conseil au titre de 2022 s'élève donc à 1 080 900 euros, soit 96,1% du maximal, étant précisé que le versement de la rémunération variable annuelle due à Christopher Guérin au titre de 2022 est conditionné à son approbation par l'Assemblée Générale ordinaire annuelle des actionnaires du 11 mai 2023.

2. Rémunération 2023 de Christopher Guérin, Directeur Général

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil a reconduit à l'identique la rémunération fixe du Directeur Général au titre de l'année 2023 à 750 000 euros. Cette rémunération fixe avait été revue en 2021 pour une période de 3 ans.

Pour 2023, 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 2023 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) Free Cash-Flow Normalisé (NFCF) : 25%.

Les montants cibles des objectifs retenus sont ceux du budget 2023.

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

1. 25% - Déploiement de la stratégie :

- Croissance organique :
 - Réalisation du nouveau plan d'expansion de G&T à Halden avec une 1ère production en Q4 2023.
 - Lancement des nouveaux Capex en France et au Maroc.
- Croissance inorganique : finalisation de la rotation prévue des actifs.
- Réalisation d'un résultat net de 200 millions d'euros en 2023 (ajusté de l'effet COREX).

2. 25% - Efficacité opérationnelle :

- Déploiement de la stratégie industrielle du Groupe par l'amplification de l'Industrie 4.0.
- Amplification du recyclage du cuivre en France.
- Intégration des acquisitions.

3. 25% - Culture et engagement :

- Conception d'une nouvelle organisation (axée sur la distribution et les usages) pour accroître l'agilité de la prise de décision et responsabiliser les Business Units.
- Déploiement et adoption de la nouvelle culture (modèle de leadership et comportements associés).
- Mise en œuvre d'une planification des effectifs et d'une construction de la nouvelle grille de compétences issue du nouveau plan stratégique.
- Renforcement les programmes de développement et le vivier de talents pour les postes clés.

4. 25% - Déploiement de la politique ESG :

- Sécurité : taux de fréquence des accidents du travail (FR1) $\leq 0,9$
- Définition de la stratégie climatique à 3 ans pour le Groupe et des objectifs 2024-2026
- Déploiement du nouveau Cluster E3.
- Mise en œuvre de la communication extra-financière autour de E3 (Économie, Environnement, Engagement) et des nouveaux outils de gestion de la performance tels que le ROCE2.
- Diversité :
 - Mise à jour la politique d'inclusion et de diversité.
 - Se concentrer sur l'augmentation de la part de femmes aux postes de senior management.