



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

Décisions du Conseil du 15 février 2022

1. Rémunération variable 2021 de Christopher Guérin, Directeur Général

Conformément à la décision du Conseil du 16 février 2021, la part variable de la rémunération 2021 de Christopher Guérin en tant que Directeur Général, pouvait varier entre 0% et 150% de la rémunération de base 2021 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 15 février 2022, statuant sur la détermination de la part variable de Christopher Guérin au titre de 2021, s'est prononcé comme suit :

- s'agissant de la part collective du variable, en stricte application du niveau d'atteinte des objectifs définis pour 2021 (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,
 - Le taux de réussite de l'EBITDA est de 94% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget,
 - Le taux de réussite de l'OCF est de 93,6% 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 643 050 euros (pour un maximum potentiel de 675 000 euros, soit 95,26% 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 2021. Après en avoir apprécié leur degré de réalisation, le Conseil d'administration les a définis comme suit :
 - Le taux de réussite de la « Mise en œuvre du nouveau chapitre stratégique, présenté au Capital Markets 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€ » est de 93,3% du montant maximum. Le Capital Markets Day a été un véritable succès, le cours de l'action a évolué positivement, l'enquête de perception a été très positive, considérant le passage à l'électrification comme une démarche audacieuse et ambitieuse. L'acquisition de Centelsa, SHIFT Prime et SHIFT SLS ont été lancés. Le résultat net pour 2021 a atteint 164 millions d'euros.
 - Le taux de réalisation du « 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) » est de 80% du montant maximum. L'ensemble de la World Class manufacturing pour l'électrification a été repensé avec 20 facteurs de compétitivité. Un ambitieux projet d'empreinte industrielle suivra en 2022. Le diagnostic et le déploiement de l'industrie 4.0 ont été réalisés avec deux sites pilotes prêts pour 2022. Un chantier complet de feuille de

route informatique a été réalisé d'octobre à décembre 2021 et le déploiement de la nouvelle architecture est en cours.

- Le taux de réussite du « 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 » est de 100% du montant maximum. Le Groupe a déployé la nouvelle raison d'être de l'entreprise (Electrifier le Futur), a mis en œuvre et modélisé de nouvelles valeurs et de nouveaux comportements avec un programme stratégique pour les talents, et une politique de diversité et d'inclusion. La nouvelle raison d'être et la nouvelle mission ont été divulguées et appropriées par le biais des histoires des Ambitions des Business Units, partagées avec tous les employés de chaque Business Unit. Les valeurs sont très bien diffusées dans l'ensemble du Groupe et appropriées moins de 6 mois après leur communication.
De nouveaux rôles modèles ont été définis et mis en œuvre, en commençant par deux fonctions stratégiques, la R&D et les ventes et le marketing.
Un programme dédié a été conçu et lancé pour 15 talents féminins émergents, afin qu'ils puissent devenir des cadres supérieurs, et il en sera de même pour 40 Equity story influenceurs en 2022. La représentation féminine au sein du Comité Exécutif est passée de 10% en 2020 à 18% en 2021.
- Le taux de réussite du « Déploiement de la RSE, poursuite du déploiement de la scorecard RSE. Mise en œuvre de la communication extra-financière associée » est de 86,7% du montant maximum étant donné que Nexans est classé 6ème entreprise la plus responsable en France tous secteurs confondus, et n°1 dans la catégorie biens d'équipement. Le Conseil d'Administration a noté quelques exemples de déploiement de la Scorecard ESG :
 - Passage d'une journée de la sécurité à une année de la sécurité avec un thème dédié à la sécurité des mains ;
 - Mise en place d'une formation sur la diversité et l'inclusion ;
 - Déploiement de la stratégie climat de Nexans via la Fresque Climat ;
 - Semaine interne PLANET organisée sur 60 sites dans le monde ;
 - Part d'énergie renouvelable ou décarbonée avec l'intégration au programme RE100 et un objectif de 100% d'électricité renouvelable en 2030.

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

Le total de la part variable telle que déterminée par le Conseil au titre de 2021 s'élève donc à 1 048 050 euros, soit 93,16% du maximal, étant précisé que le versement de la rémunération variable annuelle due à Christopher Guérin au titre de 2021 est conditionné à son approbation par l'Assemblée Générale ordinaire annuelle des actionnaires du 11 mai 2022.

2. Rémunération 2022 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 2022 à 750 000 euros. Cette rémunération fixe avait été revue en 2021 après une période de 3 ans.

Pour 2022, 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 2022 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 2022.

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 :
 - D'un point de vue organique : déploiement des CAPEX SLS, mise en place de la nouvelle organisation R&D et Marketing, attribution des contrats SLS (interconnexions et éolien offshore).
 - D'un point de vue inorganique : rotation des actifs (transferts et acquisitions).
 - Atteindre un résultat net de 190 millions d'euros en 2022 (ajusté de l'effet COREX).

2. 25% - Efficacité opérationnelle :
 - Déploiement de la stratégie industrielle du Groupe ainsi que de l'organisation IS/IT et R&D suite aux annonces du nouveau plan stratégique 2022-2024 et du recentrage sur l'écosystème d'Electrification.
 - Analyse des écosystèmes de la chaîne de valeur, et détermination des nouveaux partenariats possibles pour améliorer l'impact de l'offre de Nexans dans une logique de Systèmes et Solutions. Présentation au Conseil d'Administration au cours du premier semestre 2022.
 - Intégration des acquisitions.

3. 25% - Culture et engagement :
 - Déploiement et ancrage de la nouvelle culture (comportements, rôle modèle). Mise en place d'une planification des effectifs et construction de la nouvelle grille de compétences issue du nouveau plan stratégique.
 - Plan de succession du Comité Exécutif. Gestion stratégique des talents (TOP40 talents émergents avec plan de formation associé).

4. 25% - Déploiement de la politique ESG :
 - Poursuite du déploiement de la Scorecard ESG avec atteinte de l'objectif 2022.
 - Mise en œuvre de la communication extra-financière associée autour de E3 (Économie, Environnement, Engagement) et de nouveaux outils de gestion de la performance comme le ROCE2.
 - Politique de diversité (continuité du plan Women in Nexans et mentoring des managers récemment nommés).